

LEI 55/2003, do 16 de decembro, do Estatuto Marco do persoal estatutario dos servizos de saúde

*[Publicada no BOE núm. 301, do 17 de decembro de 2003]

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

A organización política e territorial e o esquema de distribución de competencias en materia de sanidade e asistencia sanitaria que establecen a Constitución e os Estatutos de Autonomía, provocan o nacemento, no ano 1986 e mediante a Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade, do Sistema Nacional de Saúde, concibido como o conxunto dos servizos de saúde cun funcionamento harmónico e coordinado.

A Lei Xeral de Sanidade establece que nos servizos de saúde se integrarán os diferentes servizos sanitarios públicos do respectivo ámbito territorial. Tal integración se realiza coas peculiaridades organizativas e funcionais dos correspondentes centros, entre elas o réxime xurídico do seu persoal, o que motiva que nos servizos de saúde e nos seus centros sanitarios estea prestando servizos persoal con vinculación funcionarial, laboral e estatutaria.

Aínda que o persoal funcionario e laboral viu os seus respectivos réximes xurídicos actualizados tras a promulgación da Constitución Española, non aconteceu así respecto ao persoal estatutario que, sen prexuízo de determinadas modificacións normativas puntuais, vén en gran parte regulado por estatutos preconstitucionais. Resulta, pois, necesario actualizar e adaptar o réxime xurídico deste persoal, tanto no que se refire ao modelo do Estado Autonómico como no relativo ao concepto e alcance actual da asistencia sanitaria.

Tal é o obxectivo que afronta esta lei, a través do establecemento das normas básicas relativas a este persoal e mediante a aprobación do seu estatuto-marco, todo iso conforme ás previsións do artigo 149.1.18.a da Constitución Española.

II

Os profesionais sanitarios e demais colectivos de persoal que prestan os seus servizos nos centros e institucións sanitarias da Seguridade Social tiveron historicamente no Estado español unha regulación específica. Esa regulación propia identificouse coa expresión "persoal estatutario" que deriva directamente da denominación dos tres estatutos de persoal -o estatuto de persoal médico, o estatuto de persoal sanitario non facultativo e o estatuto de persoal non sanitario- de tales centros e institucións.

A necesidade de manter unha regulación especial para o persoal dos servizos sanitarios foi apreciada, e reiteradamente declarada, polas normas reguladoras do persoal dos servizos públicos. Así, a Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública, mantivo vixente na súa totalidade o réxime estatutario deste persoal, determinando, na súa disposición transitoria cuarta, que sería obxecto dunha lexislación especial.

Así mesmo, a Lei Xeral de Sanidade, no seu artigo 84, estableceu que un estatuto marco regularía a normativa básica aplicábel ao persoal estatutario en todos os servizos de saúde, normas básicas específicas e diferenciadas das xerais dos funcionarios públicos.

A conveniencia dunha normativa propia para este persoal deriva da necesidade de que o seu réxime xurídico se adapte ás específicas características do exercicio das profesións sanitarias e do servizo sanitario-asistencial, así como ás peculiaridades organizativas do Sistema Nacional de Saúde.

Este último aspecto, a adecuación do estatuto marco aos peculiares principios organizativos do Sistema Nacional de Saúde merece ser resaltado por canto constitúe unha das pezas angulares da nova regulación do persoal.

O Sistema Nacional de Saúde é un modelo organizativo especial, que só existe no ámbito dos servizos sanitarios públicos, que crea e configura a Lei Xeral de Sanidade como medio de adaptación de tales

servizos á organización política e territorial española, e que se concibe como o conxunto dos diferentes servizos de saúde cun funcionamento harmónico e coordinado.

Iso, xunto ao elevado valor social e político que nun Estado constitucionalmente tipificado como social e democrático de dereito ten o ben saúde, motivou que nestes xa máis de 12 anos de existencia do Sistema Nacional de Saúde se producisen numerosas análises, informes e propostas tendentes á súa consolidación, modernización e mellora.

O máis salientábeis deles constitúeo o Acordo Parlamentario para a Consolidación e Modernización do Sistema Nacional de Saúde, aprobado polo Pleno do Congreso dos Deputados o día 18 de decembro de 1997, no que no seu apartado 10 se considera imprescindible o establecemento dun novo modelo de relacións laborais para o persoal estatutario dos servizos de saúde, a través dun estatuto marco que tería que desempeñar un papel nuclear como elemento impulsor da dinámica de evolución, desenvolvemento e consolidación do noso Sistema Nacional de Saúde.

O propio Congreso dos Deputados sinalou as liñas mestras desa nova regulación e marcou os seus obxectivos xerais. Entre eles cómpre destacar os de incrementar a motivación dos profesionais e o seu compromiso coa xestión, o establecemento dun adecuado sistema de incentivos, a desburocratización e flexibilización das relacións profesionais, a descentralización dos procesos de selección e de promoción profesional, a personalización das condicións de traballo, especialmente no relativo a retribucións e niveis de dedicación ou a adecuación das dotacións de persoal ás necesidades efectivas dos centros, a través dunha normativa específica de carácter básico para este persoal, con respecto tanto das competencias para o seu desenvolvemento polas comunidades autónomas como do obxectivo global de impulsar a autonomía de xestión dos servizos, centros e institucións.

Por iso, e de acordo coas previsións do artigo 149.1.18.a da Constitución Española, as normas desta lei constitúen as bases do réxime estatutario deste persoal dos servizos de saúde.

Así, o Estatuto Marco derroga o réxime estatutario configurado polos tres estatutos de persoal -todos eles preconstitucionais- e polas disposicións que os modificaron, complementaron ou desenvolveron, substituíndoo polo marco básico que compón o propio estatuto e polas disposicións que, no ámbito de cada Administración pública, desenvolvan tal marco básico e xeral.

III

O contido da lei estrutúrase en 14 capítulos, a través dos cales se regulan os aspectos xerais e básicos das diferentes materias que compoñen o réxime xurídico do persoal estatutario.

No capítulo I establécese con nitidez o carácter funcional da relación estatutaria, sen prexuízo das súas peculiaridades especiais, que se sinalan na propia lei e que deberán ser desenvolvidas en cada unha das comunidades autónomas respecto do seu propio persoal. Os criterios para a clasificación do persoal estatutario, baseados nas funcións a desenvolver e nos niveis de titulación, figuran no seu capítulo II, que tamén regula a figura do persoal temporal, a importancia e necesidade do cal no sector sanitario deriva da esixencia de manter permanente e constantemente en funcionamento os distintos centros e institucións.

O capítulo III enumera os mecanismos de ordenación e planificación do persoal de cada un dos servizos de saúde, entre os que cómpre destacar a existencia de rexistros de persoal que se integrarán no Sistema de Información Sanitaria que establece a Lei de Cohesión e Calidade do Sistema Nacional de Saúde.

Os requisitos e condicións para a adquisición da condición de persoal estatutario, os supostos da súa perda, a provisión de prazas, a selección de persoal e a promoción interna regúlanse nos capítulos V e VI da lei, e no capítulo IV enuméranse os dereitos e deberes deste persoal, determinados desde a perspectiva da esencial función de protección da saúde que desempeñan.

O principio de libre circulación e a posibilidade de mobilidade do persoal en todo o Sistema Nacional de Saúde, conságrase no capítulo VII. Esta mobilidade xeral, básica para dotar ao Sistema Nacional de Saúde de cohesión e coordinación, é tamén un mecanismo para o desenvolvemento do persoal, que se complementa coa regulación da carreira que se contén no capítulo VIII e co réxime retributivo que se fixa no capítulo IX.

IV

Consideración especial merece a sección 1ª do capítulo X, pois nela lévase a cabo a transposición ao sector sanitario de dúas directivas da Comunidade Europea relativas á protección da seguridade e saúde dos traballadores a través da regulación dos tempos de traballo e do réxime de descansos, as Directivas 93/104/CE do Consello, do 23 de novembro de 1993, e 2000/34/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 22 de xuño de 2000.

Para a transposición das ditas directivas tívose especialmente presente, como non podía ser doutro xeito, que a Constitución Española, ao proclamar no seu artigo 43.1 o dereito á protección da saúde, vén a recoñecer a especial importancia que, tanto a nivel individual como familiar e social, teñen as prestacións de carácter sanitario. O apartado 2 do mesmo precepto constitucional encárgalles aos poderes públicos a organización e tutela da saúde pública, a través de medidas preventivas e das prestacións e servizos necesarios, o que determina que un elevado número dos centros e establecementos nos que tales prestacións e servizos se desenvolven deban permanecer en funcionamento de maneira constante e continuada. Tales centros e establecementos deberon adoptar, polo tanto, un modelo de organización funcional específico, directamente orientado a poder atender, en calquera momento, as demandas de prestación sanitaria que se poidan producir.

Tamén a Constitución, no seu artigo 40.2, asigna aos poderes públicas a función de velar pola seguridade e hixiene no traballo, e establece que garantirán o descanso necesario mediante a limitación da xornada laboral e as vacacións periódicas retribuídas.

A articulación coordinada de ambas as previsións constitucionais debe supor que as necesarias peculiaridades do modelo de organización dos centros e establecementos sanitarios non impliquen un detrimento das esixencias de protección da seguridade e da saúde laboral dos seus traballadores. Por iso, resulta conveniente regular mediante esta norma legal as condicións xerais que, garantindo o adecuado nivel de protección no relativo ao tempo de traballo e os descansos do persoal, garantan así mesmo que os centros e establecementos poidan ofrecer, de forma permanente e continuada, os seus servizos aos cidadáns.

Tales condicións xerais deben asegurar un réxime común, aplicábel con carácter xeral aos diferentes centros e establecementos sanitarios, co fin de garantir o funcionamento harmónico e homoxéneo de todos os servizos de saúde.

Entre as características xerais que esta lei sinala, cómpre citar a fixación duns límites máximos para a duración da xornada ordinaria de traballo, así como para a duración conxunta desta e da xornada complementaria que resulte necesario realizar para atender ao funcionamento permanente dos centros sanitarios. A lei sinala tamén os tempos mínimos de descanso diario e semanal, articulando réximes de descanso alternativo para os supostos nos que a necesaria prestación continuada de servizos impida o seu disfrute nos períodos sinalados.

V

Esta lei complétase coa regulación das situacións do persoal, o réxime disciplinario, as incompatibilidades e os sistemas de representación do persoal, de participación e de negociación colectiva nos seus capítulos XI a XIV, con previsións específicas en relación con situacións determinadas nas súas disposicións adicionais, coas necesarias determinacións para a súa progresiva aplicación nas disposicións transitorias, coa derogación das normas afectadas pola súa entrada en vigor e coas disposicións finais.

CAPÍTULO I

Normas xerais

Artigo 1. Obxecto.

Esta lei ten por obxecto establecer as bases reguladoras da relación funcional especial do persoal estatutario dos servizos de saúde que conforman o Sistema Nacional de Saúde, a través do Estatuto Marco do dito persoal.

Artigo 2. Ámbito de aplicación.

1. Esta lei é aplicábel ao persoal estatutario que desempeña a súa función nos centros e institucións sanitarias dos servizos de saúde das comunidades autónomas ou nos centros e servizos sanitarios da Administración Xeral do Estado.

2. No non previsto nesta lei, nas normas a que se refire o artigo seguinte, ou nos pactos ou acordos regulados no capítulo XIV, serán aplicábeis ao persoal estatutario as disposicións e principios xerais sobre función pública da Administración correspondente.

3. O previsto nesta lei será de aplicación ao persoal sanitario funcionario e ao persoal sanitario laboral que preste servizos nos centros do Sistema Nacional de Saúde xestionados directamente por entidades creadas polas distintas comunidades autónomas para acoller os medios e recursos humanos e materiais procedentes dos procesos de transferencias do Insalud, en todo aquilo que non se opoña á súa normativa específica de aplicación e se así o prevén as disposicións aplicábeis ao persoal funcionario ou os convenios colectivos aplicábeis ao persoal laboral de cada comunidade autónoma.

Artigo 3. Normas sobre persoal estatutario.

En desenvolvemento da normativa básica contida nesta lei, o Estado e as comunidades autónomas, no ámbito das súas respectivas competencias, aprobarán os estatutos e as demais normas aplicábeis ao persoal estatutario de cada servizo de saúde.

Para a elaboración das ditas normas, con propostas que serán obxecto de negociación nas mesas correspondentes nos termos establecidos no capítulo III da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das Administracións públicas, os órganos en cada caso competentes tomarán en consideración os principios xerais establecidos no artigo seguinte, as peculiaridades propias do exercicio das profesións sanitarias, e as características organizativas de cada servizo de saúde e dos seus diferentes centros e institucións.

Artigo 4. Principios e criterios de ordenación do réxime estatutario.

A ordenación do réxime do persoal estatutario dos servizos de saúde réxese polos seguintes principios e criterios:

- a) Sometimento pleno á lei e o dereito.
- b) Igualdade, mérito, capacidade e publicidade no acceso á condición de persoal estatutario.
- c) Estabilidade no emprego e no mantemento da condición de persoal estatutario fixo.
- d) Libre circulación do persoal estatutario no conxunto do Sistema Nacional de Saúde.
- e) Responsabilidade no exercicio profesional e obxectividade como garantías da competencia e imparcialidade no desempeño das funcións.
- f) Planificación eficiente das necesidades de recursos e programación periódica das convocatorias.
- g) Integración no réxime organizativo e funcional do servizo de saúde e dos seus centros e institucións.
- h) Incorporación dos valores de integridade, neutralidade, transparencia na xestión, deontoloxía e servizo ao interese público e aos cidadáns, tanto na actuación profesional como nas relacións cos usuarios.
- i) Dedicación prioritaria ao servizo público e transparencia dos intereses e actividades privadas como garantía da dita preferencia.
- j) Coordinación, cooperación e mutua información entre as Administracións sanitarias públicas.

k) Participación das organizacións sindicais na determinación das condicións de traballo, a través da negociación nas mesas correspondentes.

CAPÍTULO II

Clasificación do persoal estatutario

Artigo 5. Criterios de clasificación do persoal estatutario.

O persoal estatutario dos servizos de saúde clasifícase atendendo á función desenvolvida, ao nivel do título esixido para o ingreso e ao tipo do seu nomeamento.

Artigo 6. Persoal estatutario sanitario.

1. É persoal estatutario sanitario o que posúe esta condición en virtude de nomeamento expedido para o exercicio dunha profesión ou especialidade sanitaria.

2. Atendendo ao nivel académico do título esixido para o ingreso, o persoal estatutario sanitario clasifícase da seguinte forma:

a) Persoal de formación universitaria: quen posúe a condición de persoal estatutario en virtude de nomeamento expedido para o exercicio dunha profesión sanitaria que esixa unha concreta titulación de carácter universitario, ou un título de tal carácter acompañado dun título de especialista. Este persoal divídese en:

1. Licenciados con título de especialista en Ciencias da Saúde.

2. Licenciados sanitarios.

3. Diplomados con título de Especialista en Ciencias da Saúde.

4. Diplomados sanitarios.

b) Persoal de formación profesional: quen posúe a condición de persoal estatutario en virtude de nomeamento expedido para o exercicio de profesións actividades profesionais sanitarias, cando se esixa unha concreta titulación de formación profesional. Este persoal divídese en:

1. Técnicos superiores.

2. Técnicos.

Artigo 7. Persoal estatutario de xestión e servizos.

1. É persoal estatutario de xestión e servizos quen posúe tal condición en virtude de nomeamento expedido para o desempeño de funcións de xestión para o desenvolvemento de profesións ou oficios que non teñan carácter sanitario.

2. A clasificación do persoal estatutario de xestión e servizos efectúase, en función do título esixido para o ingreso, da seguinte forma:

a) Persoal de formación universitaria. Atendendo ao nivel do título requirido, este persoal divídese en:

1. Licenciados universitarios ou persoal con título equivalente.

2. Diplomados universitarios ou persoal con título equivalente.

b) Persoal de formación profesional. Atendendo ao nivel do título requirido, este persoal divídese en:

1. Técnicos superiores ou persoal con título equivalente.

2. Técnicos ou persoal con título equivalente.

c) Outro persoal: categorías nas que se esixe certificación acreditativa dos anos cursados e das cualificacións obtidas na Educación Secundaria Obrigatoria, ou título ou certificado equivalente.

Artigo 8. Persoal estatutario fixo.

É persoal estatutario fixo o que, unha vez superado o correspondente proceso selectivo, obtén un nomeamento para o desempeño con carácter permanente das funcións que de tal nomeamento se deriven.

Artigo 9. Persoal estatutario temporal.

1. Por razóns de necesidade, de urxencia ou para o desenvolvemento de programas de carácter temporal, conxuntural ou extraordinario, os servizos de saúde poderán nomear persoal estatutario temporal.

Os nomeamentos de persoal estatutario temporal poderán ser de interinidade, de carácter eventual ou de substitución.

2. O nomeamento de carácter interino expedirase para o desempeño dunha praza vacante dos centros e servizos de saúde, cando sexa necesario atender as correspondentes funcións.

Acordarase o cesamento do persoal estatutario interino cando se incorpore persoal fixo, polo procedemento legal ou regulamentariamente establecido, á praza que desempeñe, así como cando a dita praza resulte amortizada.

3. O nomeamento de carácter eventual expedirase nos seguintes supostos:

a) Cando se trate da prestación de servizos determinados de natureza temporal, conxuntural ou extraordinaria.

b) Cando sexa necesario para garantir o funcionamento permanente e continuado dos centros sanitarios.

c) Para a prestación de servizos complementarios dunha redución de xornada ordinaria.

Acordarase o cesamento do persoal estatutario eventual cando se produza a causa ou venza o prazo que expresamente se determine no seu nomeamento, así como cando se supriman as funcións que no seu día o motivaron.

Se se realizasen máis de dous nomeamentos para a prestación dos mesmos servizos por un período acumulado de 12 ou máis meses nun período de dous anos, procederá o estudo das causas que o motivaron, para avaliar, se é o caso, se procede a creación dunha praza estrutural no cadro de persoal do centro.

4. O nomeamento de substitución expedirase cando resulte necesario atender as funcións de persoal fixo ou temporal, durante os períodos de vacacións, permisos e demais ausencias de carácter temporal que comporten a reserva da praza.

Acordarase o cesamento do persoal estatutario substituto cando se reincorpore a persoa á que substitúa, así como cando esta perda o seu dereito á reincorporación á mesma praza ou función.

5. Ao persoal estatutario temporal seralle aplicábel, en canto sexa adecuado á natureza da súa condición, o réxime xeral do persoal estatutario fixo.

CAPÍTULO III

Planificación e ordenación do persoal

Artigo 10. Principios xerais.

1. A Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde desenvolverá as actividades de planificación, deseño de programas de formación e modernización dos recursos humanos do Sistema Nacional de Saúde.

2. O Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde, como principal instrumento de configuración e cohesión do Sistema Nacional de Saúde, coñecerá, debaterá e, se é o caso, emitirá recomendacións sobre os criterios para a coordinación da política de recursos humanos do Sistema Nacional de Saúde.

Artigo 11. Foro Marco para o Diálogo Social.

1. O Foro Marco para o Diálogo Social ten como obxectivo constituír o ámbito de diálogo e información de carácter laboral, así como promover o desenvolvemento harmónico dos recursos humanos do Sistema Nacional de Saúde.

2. O Foro Marco para o Diálogo Social, no que estarán representadas as organizacións sindicais máis representativas do sector sanitario, depende da Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde, á que prestará apoio e asesoramento en todas as funcións de coordinación das políticas de recursos humanos que nesta lei se encargan á citada comisión.

3. O Foro Marco para o Diálogo Social deberá ser informado dos acordos das mesas sectoriais do sector sanitario, así como dos das mesas xerais que afecten ao dito sector.

4. O Ministerio de Sanidade e Consumo constituirá un ámbito de negociación, para o cal convocará as organizacións sindicais representadas no Foro Marco para o Diálogo Social a fin de negociar os contidos da normativa básica relativa ao persoal estatutario dos servizos de saúde que o dito ministerio puidese elaborar, cando tales contidos se refiran ás materias previstas no artigo 32 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das Administracións públicas, en todo aquilo que non afecte ás competencias das comunidades autónomas e sen prexuízo dos asuntos atribuídos á Mesa Xeral de Negociación da Administración Xeral do Estado, incluíndo aqueles aspetos relacionados coa relación laboral especial de residencia que o Goberno regulará por real decreto de acordo coas normas das Comunidades Europeas e no que se establecerán as peculiaridades da duración da xornada de traballo e réxime de descansos deste persoal en formación.

Para tales efectos, e de acordo co previsto no artigo 31.3 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, estas reunións poderán ser convocadas por decisión do ministerio, por acordo entre este e as organizacións sindicais, e por solicitude de todas as organizacións sindicais presentes no Foro Marco, realizándose, cando menos, unha ao ano.

Artigo 12. Planificación de recursos humanos.

1. A planificación dos recursos humanos nos servizos de saúde estará orientada ao seu adecuado dimensionamento, distribución, estabilidade, desenvolvemento, formación e capacitación, co fin de mellorar a calidade, eficacia e eficiencia dos servizos.

2. No ámbito de cada servizo de saúde, e previa negociación nas mesas correspondentes, adoptaranse as medidas necesarias para a planificación eficiente das necesidades de persoal e situacións administrativas derivadas da reasignación de efectivos, e para a programación periódica das convocatorias de selección, promoción interna e mobilidade.

3. Os cambios na distribución ou necesidades de persoal que se deriven de reordenacións funcionais, organizativas ou asistenciais articularanse de conformidade coas normas aplicábeis en cada servizo de saúde. En todo caso, o persoal poderá ser adscrito aos centros ou unidades situados dentro do ámbito que no seu nomeamento se precise.

Artigo 13. Plans de ordenación de recursos humanos.

1. Os plans de ordenación de recursos humanos constitúen o instrumento básico de planificación global dos mesmos dentro do servizo de saúde ou no ámbito que nestes se precise. Especificarán os obxectivos a conseguir en materia de persoal e os efectivos e a estrutura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumprir tales obxectivos. Así mesmo, poderán establecer as medidas necesarias para conseguir a dita estrutura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación do acceso, mobilidade xeográfica e funcional e promoción e reclasificación profesional.

2. Os plans de ordenación de recursos humanos aprobaranse e publicaránse ou, se é o caso, notificaranse, na forma en que en cada servizo de saúde se determine. Serán previamente obxecto de negociación nas mesas correspondentes.

Artigo 14. Ordenación do persoal estatutario.

1. De acordo co criterio de agrupación unitaria das funcións, competencias e aptitudes profesionais, das titulacións e dos contidos específicos da función a desenvolver, os servizos de saúde establecerán as diferentes categorías ou grupos profesionais existentes no seu ámbito.

2. A integración do persoal estatutario nas distintas institucións ou centros realizarase mediante a súa incorporación a unha praza, posto de traballo ou función.

No ámbito de cada servizo de saúde, atendendo ás características da súa organización sanitaria e previa negociación nas mesas correspondentes, estableceranse os sistemas de agrupamento e enumeración dos ditos postos ou prazas.

Artigo 15. Creación, modificación e supresión de categorías.

1. No ámbito de cada servizo de saúde estableceranse, modificaranse ou suprimiranse as categorías de persoal estatutario de acordo coas previsións do capítulo XIV e, se é o caso, do artigo 13 desta lei.
2. Os servizos de saúde comunicarán ao Ministerio de Sanidade e Consumo as categorías de persoal estatutario existentes neste, así como a súa modificación ou supresión e a creación de novas categorías, a fin de proceder, se é o caso, á súa homologación conforme ao previsto no artigo 37.1.

Artigo 16. Rexistros de persoal.

1. Como instrumento básico para a planificación dos recursos humanos, os servizos de saúde establecerán rexistros de persoal nos que se inscribirá a quen preste servizos nos respectivos centros e institucións sanitarios, nos termos en que en cada servizo de saúde se determine.
2. O Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde acordará os requisitos e procedementos para posibilitar o tratamento conxunto e a utilización recíproca da información contida nos rexistros de persoal dos servizos de saúde, que se integrarán no Sistema de Información Sanitaria do Sistema Nacional de Saúde.

CAPÍTULO IV

Dereitos e deberes

Artigo 17. Dereitos individuais.

1. O persoal estatutario dos servizos de saúde posúe os seguintes dereitos:
 - a) Á estabilidade no emprego e ao exercicio ou desempeño efectivo da profesión ou funcións que correspondan ao seu nomeamento.
 - b) Á percepción puntual das retribucións e indemnizacións por razón do servizo en cada caso establecidas.
 - c) Á formación continuada adecuada á función desempeñada e ao recoñecemento da súa cualificación profesional en relación ás ditas funcións.
 - d) A recibir protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, así como sobre riscos xerais no centro sanitario ou derivados do traballo habitual, e á información e formación específica nesta materia conforme ao disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.
 - e) Á mobilidade voluntaria, promoción interna e desenvolvemento profesional, na forma en que prevexan as disposicións en cada caso aplicábeis.
 - f) A que sexa respectada a súa dignidade e intimidade persoal no traballo e a ser tratado con corrección, consideración e respecto polos seus xefes e superiores, os seus compañeiros e os seus subordinados.
 - g) Ao descanso necesario, mediante a limitación da xornada, as vacacións periódicas retribuídas e permisos nos termos que se establezan.
 - h) A recibir asistencia e protección das Administracións públicas e servizos de saúde no exercicio da súa profesión ou no desempeño das súas funcións.
 - i) Ao encadramento no réxime Xeral da Seguridade Social, cos dereitos e obrigas que de conservan.
 - j) A ser informado das funcións, tarefas, cometidos, programación funcional e obxectivos asignados á súa unidade, centro ou institución, e dos sistemas establecidos para a avaliación do cumprimento destes.
 - k) Á non discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión, orientación sexual ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
 - l) Á xubilación nos termos e condicións establecidas nas normas en cada caso aplicábeis.
 - m) Á acción social nos termos e ámbitos subxectivos que se determinen nas normas, acordos ou convenios aplicábeis.
2. O réxime de dereitos establecido no apartado anterior será aplicábel ao persoal temporal, na medida en que a natureza do dereito o permita.

Artigo 18. Dereitos colectivos.

O persoal estatutario posúe, nos termos establecidos na Constitución e na lexislación especificamente aplicábel, os seguintes dereitos colectivos:

- a) Á libre sindicación.
- b) Á actividade sindical.
- c) Á folga, garantíndose en todo caso o mantemento dos servizos que resulten esenciais para a atención sanitaria á poboación.
- d) Á negociación colectiva, representación e participación na determinación das condicións de traballo.
- e) Á reunión.
- f) A dispor de servizos de prevención e de órganos representativos en materia de seguridade laboral.

Artigo 19. Deberes.

O persoal estatutario dos servizos de saúde vén obrigado a:

- a) Respetar a Constitución, o Estatuto de Autonomía correspondente e o resto do ordenamento xurídico.
- b) Exercer a profesión ou desenvolver o conxunto das funcións que correspondan ao seu nomeamento, praza ou posto de traballo con lealdade, eficacia e con observancia dos principios técnicos, científicos, éticos e deontolóxicos que sexan aplicábeis.
- c) Manter debidamente actualizados os coñecementos e aptitudes necesarios para o correcto exercicio da profesión ou para o desenvolvemento das funcións que correspondan ao seu nomeamento, para fin das cales os centros sanitarios facilitarán o desenvolvemento de actividades de formación continuada.
- d) Cumprir con dilixencia as instrucións recibidas dos seus superiores xerárquicos en relación coas funcións propias do seu nomeamento, e colaborar leal e activamente no traballo en equipo.
- e) Participar e colaborar, no nivel que corresponda en función da súa categoría profesional, na fixación e consecución dos obxectivos cuantitativos e cualitativos asignados á institución, centro ou unidade na que preste servizos.
- f) Prestar colaboración profesional cando así sexa requirida polas autoridades como consecuencia da adopción de medidas especiais por razóns de urxencia ou necesidade.
- g) Cumprir o réxime de horarios e xornada, atendendo á cobertura das xornadas complementarias que se establecesen para garantir de forma permanente o funcionamento das institucións, centros e servizos.
- h) Informar debidamente, de acordo coas normas e procedementos aplicábeis en cada caso e dentro do ámbito das súas competencias, aos usuarios e pacientes sobre o seu proceso asistencial e sobre os servizos dispoñíbeis.
- i) Respetar a dignidade e intimidade persoal dos usuarios dos servizos de saúde, a súa libre disposición nas decisións que lle concernen e o resto dos dereitos que lles recoñecen as disposicións aplicábeis, así como a non realizar discriminación ningunha por motivos de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra circunstancia persoal ou social, incluíndo a condición en virtude da cal os usuarios dos centros e institucións sanitarias accedan a estes.
- j) Manter a debida reserva e confidencialidade da información e documentación relativa aos centros sanitarios e aos usuarios obtida, ou á que teña acceso, no exercicio das súas funcións.
- k) Utilizar os medios, instrumental e instalacións dos servizos de saúde en beneficio do paciente, con criterios de eficiencia, e evitar o seu uso ilexítimo en beneficio propio ou de terceiras persoas.
- l) Encher os rexistros, informes e demais documentación clínica ou administrativa establecidos na correspondente institución, centro ou servizo de saúde.
- m) Cumprir as normas relativas á seguridade e saúde no traballo, así como as disposicións adoptadas no centro sanitario en relación con esta materia.
- n) Cumprir o réxime sobre incompatibilidades.
- ñ) Ser identificados polo seu nome e categoría profesional polos usuarios do Sistema Nacional de Saúde.

CAPÍTULO V

Adquisición e perda da condición de persoal estatutario fixo

Artigo 20. Adquisición da condición de persoal estatutario fixo.

1. A condición de persoal estatutario fixo adquirese polo cumprimento sucesivo dos seguintes requisitos:

- a) Superación das probas de selección.
 - b) Nomeamento conferido polo órgano competente.
 - c) Incorporación, previo cumprimento dos requisitos formais en cada caso establecidos, a unha praza do servizo, institución ou centro que corresponda no prazo determinado na convocatoria.
2. Para efectos do disposto no parágrafo b) do apartado anterior, non poderán ser nomeados, e quedarán sen efecto as súas actuacións, quen non acredite, unha vez superado o proceso selectivo, que reúne os requisitos e condicións esixidos na convocatoria.
3. A falta de incorporación ao servizo, institución ou centro dentro do prazo, cando sexa imputábel ao interesado e non obedeza a causas xustificadas, producirá o decaemento do seu dereito a obter a condición de persoal estatutario fixo como consecuencia dese concreto proceso selectivo.

Artigo 21. Perda da condición de persoal estatutario fixo.

Son causas de extinción da condición de persoal estatutario fixo:

- a) A renuncia.
- b) A perda da nacionalidade tomada en consideración para o nomeamento.
- c) A sanción disciplinaria firme de separación do servizo.
- d) A pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta e, se é o caso, o especial para emprego ou cargo público ou para o exercicio da correspondente profesión.
- e) A xubilación.
- f) A incapacidade permanente, nos termos previstos nesta lei.

Artigo 22. Renuncia.

1. A renuncia á condición de persoal estatutario ten o carácter de acto voluntario e deberá ser solicitada polo interesado cunha antelación mínima de 15 días á data en que se desexe facer efectiva. A renuncia será aceptada no dito prazo, salvo que o interesado estea suxeito a expediente disciplinario ou fose ditado contra el auto de procesamento ou de apertura de xuízo oral pola presunta comisión dun delito no exercicio das súas funcións.

2. A renuncia á condición de persoal estatutario non inhabilita para obter novamente a dita condición a través dos procedementos de selección establecidos.

Artigo 23. Perda da nacionalidade.

A perda da nacionalidade española, ou da doutro Estado tomada en consideración para o nomeamento, determina a perda da condición de persoal estatutario, salvo que simultaneamente se adquira a nacionalidade doutro Estado que outorgue o dereito a acceder a tal condición.

Artigo 24. Sanción de separación do servizo.

A sanción disciplinaria de separación do servizo, cando adquira carácter firme, supón a perda da condición de persoal estatutario.

Artigo 25. Penas de inhabilitación absoluta ou especial.

A pena de inhabilitación absoluta, cando adquirise firmeza, produce a perda da condición de persoal estatutario. Igual efecto terá a pena de inhabilitación especial para emprego ou cargo público se afecta ao correspondente nomeamento.

Suporá a perda da condición de persoal estatutario a pena de inhabilitación especial para a correspondente profesión, sempre que esta exceda de seis anos.

Artigo 26. Xubilación.

1. A xubilación pode ser forzosa ou voluntaria.
2. A xubilación forzosa declararase ao cumprir o interesado a idade de 65 anos.

Non obstante, o interesado poderá solicitar voluntariamente prolongar a súa permanencia en servizo activo até cumprir, como máximo, os 70 anos de idade, sempre que quede acreditado que reúne a capacidade funcional necesaria para exercer a profesión ou desenvolver as actividades correspondentes ao seu nomeamento. Esta prolongación deberá ser autorizada polo servizo de saúde correspondente, en función das necesidades da organización articuladas no marco dos plans de ordenación de recursos humanos.

3. Procederá a prórroga no servizo activo, a instancia do interesado, cando, no momento de cumprir a idade de xubilación forzosa, lle resten seis anos ou menos de cotización para causar pensión de xubilación.

Esta prórroga non poderá prolongarse máis alá do día en que o interesado complete o tempo de cotización necesario para causar pensión de xubilación, sexa cal sexa o importe desta, e a súa concesión estará supeditada a que quede acreditado que reúne a capacidade funcional necesaria para exercer a profesión ou desenvolver as actividades correspondentes ao seu nomeamento.

4. Poderá optar á xubilación voluntaria, total ou parcial, o persoal estatutario que reúna os requisitos establecidos na lexislación de Seguridade Social.

Os órganos competentes das comunidades autónomas poderán establecer mecanismos para o persoal estatutario que se acolla a esta xubilación como consecuencia dun plan de ordenación de recursos humanos.

Artigo 27. Incapacidade permanente.

A incapacidade permanente, cando sexa declarado nos seus graos de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou grande invalidez conforme ás normas reguladoras do réxime Xeral da Seguridade Social, produce a perda da condición de persoal estatutario.

Artigo 28. Recuperación da condición de persoal estatutario fixo.

1. No caso de perda da condición de persoal estatutario como consecuencia de perda da nacionalidade, o interesado poderá recuperar a dita condición se acredita a desaparición da causa que a motivou.

2. Procederá tamén a recuperación da condición de persoal estatutario cando se perdesse como consecuencia de incapacidade, se esta é revisada conforme ás normas reguladoras do réxime Xeral da Seguridade Social.

Se a revisión se produce dentro dos dous anos seguintes á data da declaración de incapacidade, o interesado terá dereito a incorporarse a praza da mesma categoría e área de saúde en que prestaba os seus servizos.

3. A recuperación da condición de persoal estatutario, salvo no caso previsto no último parágrafo do apartado anterior, suporá a simultánea declaración do interesado na situación de excedencia voluntaria. O interesado poderá reincorporarse ao servizo activo a través dos procedementos previstos no artigo 69, sen que sexa esixíbel tempo mínimo de permanencia na situación de excedencia voluntaria.

CAPÍTULO VI

Provisión de prazas, selección e promoción interna

Artigo 29. Criterios xerais de provisión.

1. A provisión de prazas do persoal estatutario rexerase polos seguintes principios básicos:

- a) Igualdade, mérito, capacidade e publicidade na selección, promoción e mobilidade do persoal dos servizos de saúde.
- b) Planificación eficiente das necesidades de recursos e programación periódica das convocatorias.
- c) Integración no réxime organizativo e funcional do servizo de saúde e das súas institucións e centros.
- d) Mobilidade do persoal no conxunto do Sistema Nacional de Saúde.
- e) Coordinación, cooperación e mutua información entre as Administracións sanitarias públicas.

f) Participación, a través da negociación nas correspondentes mesas, das organizacións sindicais especialmente na determinación das condicións e procedementos de selección, promoción interna e mobilidade, do número das prazas convocadas e da periodicidade das convocatorias.

2. A provisión de prazas do persoal estatutario realizarase polos sistemas de selección de persoal, de promoción interna e de mobilidade, así como por reingreso ao servizo activo nos supostos e mediante o procedemento que en cada servizo de saúde se establezan.

3. En cada servizo de saúde determinaránse os postos que podan ser provistos mediante libre designación.

4. Os supostos e procedementos para a provisión de prazas que estean motivados ou se deriven de reordenacións funcionais, organizativas ou asistenciais estableceranse en cada servizo de saúde conforme ao previsto no artigo 12.3.

Artigo 30. Convocatorias de selección e requisitos de participación.

1. A selección do persoal estatutario fixo efectuarase, con carácter periódico, no ámbito que en cada servizo de saúde se determine, a través de convocatoria pública e mediante procedementos que garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de competencia. As convocatorias anunciaranse no boletín ou diario oficial da correspondente Administración pública.

2. Os procedementos de selección, os seus contidos e probas axeitaranse ás funcións a desenvolver nas correspondentes prazas incluíndo, se é o caso, a acreditación do coñecemento da lingua oficial da respectiva comunidade autónoma na forma que establezan as normas autonómicas de aplicación.

3. As convocatorias e as súas bases vinculan á Administración, aos tribunais encargados de xulgar as probas e a quen participe nestas.

As convocatorias e as súas bases, unha vez publicadas, soamente poderán ser modificadas con suxeición estrita ás normas da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común.

4. As convocatorias deberán identificar as prazas convocadas indicando, polo menos, o seu número e características, e especificarán as condicións e requisitos que deben reunir os aspirantes, o prazo de presentación de solicitudes, o contido das probas de selección, os baremos e programas aplicábeis a estas e o sistema de cualificación.

5. Para poder participar nos procesos de selección de persoal estatutario fixo será necesario reunir os seguintes requisitos:

a) Posuír a nacionalidade española ou a dun Estado membro da Unión Europea ou do Espazo Económico Europeo, ou ter o dereito á libre circulación de traballadores conforme ao Tratado da Unión Europea ou a outros tratados ratificados polo Estado español, ou ter recoñecido tal dereito por norma legal.

b) Estar en posesión da titulación esixida na convocatoria ou en condicións de obtela dentro do prazo de presentación de solicitudes.

c) Posuír a capacidade funcional necesaria para o desempeño das funcións que se deriven do correspondente nomeamento.

d) Ter cumpridos 18 anos e non exceder da idade de xubilación forzosa.

e) Non ter sido separado do servizo, mediante expediente disciplinario, de calquera servizo de saúde ou Administración pública nos seis anos anteriores á convocatoria, nin estar inhabilitado con carácter firme para o exercicio de funcións públicas nin, se é o caso, para a correspondente profesión.

f) No caso dos nacionais doutros Estados mencionados no parágrafo a), non estar inhabilitado, por sanción ou pena, para o exercicio profesional ou para o acceso a funcións ou servizos públicos nun Estado membro, nin ter sido separado, por sanción disciplinaria, dalgunha das súas Administracións ou servizos públicos nos seis anos anteriores á convocatoria.

6. Nas convocatorias para a selección de persoal estatutario reservarase un cupo non inferior á cinco por cento, ou á porcentaxe que se estea vixente con carácter xeral para a función pública, das prazas convocadas para ser cubertas entre persoas con discapacidade de grao igual ou superior ao 33 por cento, de xeito que progresivamente se alcance o dous por cento dos efectivos totais de cada servizo de saúde, sempre que superen as probas selectivas e que, no seu momento, acrediten o indicado grao de discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes.

O acceso á condición de persoal estatutario das persoas con discapacidade inspirarase nos principios de igualdade de oportunidades, non discriminación e compensación de desvantaxes, procedéndose, se é o caso, á adaptación das probas de selección ás necesidades específicas e singularidades destas persoas.

Artigo 31. Sistemas de selección.

1. A selección do persoal estatutario fixo efectuarse con carácter xeral a través do sistema de concurso-oposición.

A selección poderá realizarse a través do sistema de oposición cando así resulte máis adecuado en función das características socio-profesionais do colectivo que poida acceder ás probas ou das funcións a desenvolver.

Cando as peculiaridades das tarefas específicas a desenvolver ou o nivel de cualificación requirida así o aconsellen, a selección poderá realizarse polo sistema de concurso.

2. A oposición consiste na celebración dunha ou máis probas dirixidas a avaliar a competencia, aptitude e idoneidade dos aspirantes para o desempeño das correspondentes funcións, así como a establecer a súa orde de prelación.

A convocatoria poderá establecer criterios ou puntuacións para superar a oposición ou cada un dos seus exercicios.

3. O concurso consiste na avaliación da competencia, aptitude e idoneidade dos aspirantes para o desempeño das correspondentes funcións a través da valoración de acordo co baremo dos aspectos máis significativos dos correspondentes currículos, así como a establecer a súa orde de prelación.

A convocatoria poderá establecer criterios ou puntuacións para superar o concurso ou algunha das súas fases.

4. Os baremos de méritos nas probas selectivas para o acceso a nomeamentos de persoal sanitario dirixiranse a avaliar as competencias profesionais dos aspirantes a través da valoración, entre outros aspectos, do seu currículo profesional e formativo, das máis significativas da súa formación pregraduada, especializada e continuada acreditada, da experiencia profesional en centros sanitarios e das actividades científicas, docentes e de investigación e de cooperación ao desenvolvemento ou axuda humanitario no ámbito da saúde.

5. O concurso-oposición consistirá na realización sucesiva, e na orde que a convocatoria determine, dos dous sistemas anteriores.

6. Os servizos de saúde determinarán os supostos nos que será posíbel, con carácter extraordinario e excepcional, a selección do persoal a través dun concurso, ou un concurso-oposición, consistente na avaliación baremada da competencia profesional dos aspirantes, avaliación que realizará un tribunal, tras a exposición e defensa pública polos interesados do seu currículo profesional, docente, discente e investigador, de acordo cos criterios sinalados no anterior apartado 4.

7. Se así se establece na convocatoria, e como parte do proceso selectivo, aspirantes seleccionados na oposición, concurso ou concurso-oposición deberán superar un período formativo, ou de prácticas, antes de obter nomeamento como persoal estatutario fixo. Durante o dito período, que non será aplicabel ás categorías ou grupos profesionais para os que se esixa título académico ou profesional específico, os interesados posuirán a condición de aspirantes en prácticas.

8. No ámbito de cada servizo de saúde regularase a composición e funcionamento dos órganos de selección, que serán de natureza colexiada e actuarán de acordo con criterios de obxectividade, imparcialidade, axilidade e eficacia. Os seus membros deberán posuír a condición de persoal funcionario de carreira ou estatutario fixo das Administracións públicas ou dos servizos de saúde, ou de persoal laboral dos centros vinculados ao Sistema Nacional de Saúde, en praza ou categoría para a que se esixa posuír titulación do nivel académico igual ou superior á esixida para o ingreso. Seralles de aplicación o disposto na normativa reguladora dos órganos colexiados e da abstención e recusación dos seus membros.

Artigo 32. Nomeamentos de persoal estatutario fixo.

1. Os nomeamentos como persoal estatutario fixo serán expedidos a favor dos aspirantes que obteñan maior puntuación no conxunto das probas e avaliacións.

2. Os nomeamentos serán publicados na forma que se determine en cada servizo de saúde.

3. No nomeamento indicárase expresamente o ámbito ao que corresponde, conforme ao previsto na convocatoria e nas disposicións aplicábeis en cada servizo de saúde.

Artigo 33. Selección de persoal temporal.

1. A selección do persoal estatutario temporal efectuarase a través de procedementos que permitan a máxima axilidade na selección, procedementos que se basearán nos principios de igualdade, mérito, capacidade, competencia e publicidade e que serán establecidos previa negociación nas mesas correspondentes.

En todo caso, o persoal estatutario temporal deberá reunir os requisitos establecidos no artigo 30.5 desta lei.

2. O persoal estatutario temporal poderá estar suxeito a un período de proba, durante o que será posíbel a resolución da relación estatutaria a instancia de calquera das partes.

O período de proba non poderá superar os tres meses de traballo efectivo no caso de persoal previsto nos artigos 6.2.a) e 7.2.a) desta lei, e os dous meses para o resto do persoal. En ningún caso o período de proba poderá exceder da metade da duración da nomeamento, se esta está precisada no mesmo. Estará exento do período de proba quen xa o superase con ocasión dun anterior nomeamento temporal para a realización de funcións das mesmas características no mesmo servizo de saúde nos dous anos anteriores á expedición da novo nomeamento.

Artigo 34. Promoción interna.

1. Os servizos de saúde facilitarán a promoción interna do persoal estatutario fixo a través das convocatorias previstas nesta lei e nas normas correspondentes do servizo de saúde.

2. O persoal estatutario fixo poderá acceder, mediante promoción interna e dentro do seu servizo de saúde de destino, a nomeamentos correspondentes a outra categoría, sempre que o título esixido para o ingreso sexa de igual ou superior nivel académico que o da categoría de procedencia, e sen prexuízo do número de niveis existentes entre ambos os títulos.

3. Os procedementos para a promoción interna desenvolveranse de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade e polos sistemas de oposición, concurso ou concurso-oposición. Poderán realizarse a través de convocatorias específicas se así o aconsellan razóns de planificación ou de eficacia na xestión.

4. Para participar nos procesos selectivos para a promoción interna será requisito posuír a titulación requirida e estar en servizo activo, e con nomeamento como persoal estatutario fixo durante, polo menos, dous anos na categoría de procedencia.

5. Non se esixirá o requisito de titulación para o acceso ás categorías incluídas no artigo 7.2.b) desta lei, salvo que sexa necesaria unha titulación, acreditación ou habilitación profesional específica para o desempeño das novas funcións, sempre que o interesado prestase servizos durante cinco anos na categoría de orixe e posúa a titulación esixida no grupo inmediatamente inferior ao da categoría á que aspira a ingresar.

6. O persoal seleccionado polo sistema de promoción interna terá preferencia para a elección de praza respecto do persoal seleccionado polo sistema de acceso libre.

Artigo 35. Promoción interna temporal.

1. Por necesidades do servizo e nos supostos e baixo os requisitos que para o efecto se establezan en cada servizo de saúde, poderse ofrecer ao persoal estatutario fixo o desempeño temporal, e con carácter voluntario, de funcións correspondentes a nomeamentos dunha categoría do mesmo nivel de titulación ou de nivel superior, sempre que posúa a titulación correspondente. Estes procedementos serán obxecto de negociación nas mesas correspondentes.

2. Durante o tempo en que realice funcións en promoción interna temporal, o interesado manterase en servizo activo na súa categoría de orixe, e percibirá as retribucións correspondentes ás funcións efectivamente desempeñadas, con excepción dos trienios, que serán as correspondentes ao seu nomeamento orixinal.

3. O exercicio de funcións en promoción interna temporal non suporá a consolidación de dereito ningún de carácter retributivo ou en relación coa obtención de novo nomeamento, sen prexuízo da súa posíbel consideración como mérito nos sistemas de promoción interna previstos no artigo anterior.

CAPÍTULO VII

Mobilidade do persoal

Artigo 36. Mobilidade por razón do servizo.

O persoal estatutario, previa resolución motivada e coas garantías que en cada caso se dispoñan, poderá ser destinado a centros ou unidades situadas fóra do ámbito previsto no seu nomeamento de conformidade co que establezan as normas ou os plans de ordenación de recursos humanos do seu servizo de saúde, negociadas nas mesas correspondentes.

Artigo 37. Mobilidade voluntaria.

1. Co fin de garantir a mobilidade en termos de igualdade efectiva do persoal estatutario no conxunto do Sistema Nacional de Saúde, o Ministerio de Sanidade e Consumo, co informe da Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde, procederá, con carácter previo, á homologación das distintas clases ou categorías funcionais de persoal estatutario, en canto resulte necesario para articular a dita mobilidade entre os diferentes servizos de saúde.

2. Os procedementos de mobilidade voluntaria, que se efectuarán con carácter periódico, preferentemente cada dous anos, en cada servizo de saúde, estarán abertos á participación do persoal estatutario fixo da mesma categoría e especialidade, así como, se é o caso, da mesma modalidade, do resto dos servizos de saúde, que participarán en tales procedementos coas mesmas condicións e requisitos que o persoal estatutario do servizo de saúde que realice a convocatoria. Resolveranse mediante o sistema de concurso, previa convocatoria pública e de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade.

3. Cando dun procedemento de mobilidade se derive cambio no servizo de saúde de destino, o prazo de toma de posesión será de 1 mes a contar desde o día do cesamento no destino anterior, que deberá ter lugar nos tres días seguintes á notificación ou publicación do novo destino adxudicado.

4. Os destinos obtidos mediante sistemas de mobilidade voluntaria son irrenunciábeis, salvo que a dita renuncia estea motivada pola obtención de praza en virtude da resolución dun procedemento de mobilidade voluntaria convocado por outra Administración pública.

5. Entenderase que solicita a excedencia voluntaria por interese particular como persoal estatutario, e será declarado na dita situación polo servizo de saúde en que prestaba servizos, quen non se incorpore ao destino obtido nun procedemento de mobilidade voluntaria dentro dos prazos establecidos ou das prórrogas destes que legal ou regulamentariamente procedan.

Non obstante, se existen causas suficientemente xustificadas, así apreciadas, previa audiencia do interesado, polo servizo de saúde que efectuou a convocatoria, poderá deixarse sen efecto a dita situación. En tal caso, o interesado deberá incorporarse ao seu novo destino tan axiña como desaparezan as causas que no seu momento o impediron.

Artigo 38. Coordinación e colaboración nas convocatorias.

Nas distintas convocatorias de provisión, selección e mobilidade, cando tales convocatorias afecten a máis dun servizo de saúde, deberá primar o principio de colaboración entre todos os servizos de saúde, para o cal a Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde establecerá os criterios e principios que resulten procedentes en relación á periodicidade e coordinación de tales convocatorias.

Artigo 39. Comisións de servizo.

1. Por necesidades do servizo, e cando unha praza ou posto de traballo estea vacante ou temporalmente desatendido, poderá ser cuberto en comisión de servizos, con carácter temporal, por persoal estatutario da correspondente categoría e especialidade.

Neste suposto, o interesado percibirá as retribucións correspondentes á praza ou posto efectivamente desempeñado, salvo que sexan inferiores ás que correspondan pola praza de orixe, caso no que se percibirán estas.

2. O persoal estatutario poderá ser destinado en comisión de servizos, con carácter temporal, ao desempeño de funcións especiais non adscritas a unha determinada praza ou posto de traballo.

Neste suposto, o interesado percibirá as retribucións da súa praza ou posto de orixe.

3. Quen estea en comisión de servizos terá dereito á reserva da súa praza ou posto de traballo de orixe.

CAPÍTULO VIII

Carreira profesional

Artigo 40. Criterios xerais da carreira profesional.

1. As comunidades autónomas, previa negociación nas mesas correspondentes, establecerán, para o persoal estatutario dos seus servizos de saúde, mecanismos de carreira profesional de acordo co establecido con carácter xeral nas normas aplicábeis ao persoal do resto dos seus servizos públicos, de forma tal que se posibilite o dereito á promoción deste persoal conxuntamente coa mellor xestión das institucións sanitarias.

2. A carreira profesional suporá o dereito dos profesionais a progresar, de forma individualizada, como recoñecemento ao seu desenvolvemento profesional en canto a coñecementos, experiencia e cumprimento dos obxectivos da organización á cal prestan os seus servizos.

3. A Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde establecerá os principios e criterios xerais de homologación dos sistemas de carreira profesional dos diferentes servizos de saúde, a fin de garantir o recoñecemento mutuo dos graos da carreira, os seus efectos profesionais e a libre circulación dos ditos profesionais no conxunto do Sistema Nacional de Saúde.

4. Os criterios xerais do sistema de desenvolvemento profesional recollidos na Lei de Ordenación das Profesións Sanitarias acomodaranse e adaptaranse ás condicións e características organizativas, sanitarias e asistenciais do servizo de saúde ou de cada un dos seus centros, sen detrimento dos dereitos xa establecidos. A súa repercusión na carreira profesional negociarase nas mesas correspondentes.

CAPÍTULO IX

Retribucións

Artigo 41. Criterios xerais.

1. O sistema retributivo do persoal estatutario estrutúrase en retribucións básicas e retribucións complementarias, responde aos principios de cualificación técnica e profesional e asegura o mantemento dun modelo común en relación coas retribucións básicas.

2. As retribucións complementarias oriéntanse prioritariamente á motivación do persoal, á incentivación da actividade e a calidade do servizo, á dedicación e á consecución dos obxectivos planificados.

3. A contía das retribucións axeitarase ao que dispoñan as correspondentes Leis de Orzamentos.

4. O persoal estatutario non poderá percibir participación nos ingresos normativamente atribuídos aos servizos de saúde como contraprestación de calquera servizo.

5. Sen prexuízo da sanción disciplinaria que, se é o caso, poida corresponder, a parte de xornada non realizada por causas imputábeis ao interesado dará lugar á dedución proporcional de haberes, que non terá carácter sancionador.

6. Quen exerza o dereito de folga non dará dereito nin percibirá as retribucións correspondentes ao tempo en que permanecese nesa situación, sen que a dedución de haberes que se efectúe teña carácter de sanción disciplinaria nin afecte ao réxime das súas prestacións sociais.

Artigo 42. Retribucións básicas.

1. As retribucións básicas son:

a) O soldo asignado a cada categoría en función do título esixido para o seu desempeño conforme ao previsto nos artigos 6.2 e 7.2 desta lei.

b) Os trienios, que consisten nunha cantidade determinada para cada categoría en función do previsto no parágrafo anterior, por cada tres anos de servizos.

A contía de cada trienio será a establecida para a categoría á que pertenza o interesado o día en que se perfeccionou.

c) As pagas extraordinarias serán dúas ao ano e retribuiranse preferentemente nos meses de xuño e decembro. O importe de cada unha delas será, como mínimo, dunha mensuralidade do soldo e trienios, ao que se engadirá a catorceava parte do importe anual do complemento de destino.

2. As retribucións básicas e as contías do soldo e os trienios a que se refire o apartado anterior serán iguais en todos os servizos de saúde e determinaranse, cada ano, nas correspondentes Leis de Orzamentos. As devanditas contías de soldo e trienios coincidirán igualmente coas establecidas cada ano nas correspondentes Leis de Orzamentos Xerais do Estado para os funcionarios públicos.

Artigo 43. Retribucións complementarias.

1. As retribucións complementarias son fixas ou variábeis, e van dirixidas a retribuír a función desempeñada, a categoría, a dedicación, a actividade, a produtividade e cumprimento de obxectivos e a avaliación do rendemento e dos resultados, determinándose os seus conceptos, contías e os criterios para a súa atribución no ámbito de cada servizo de saúde.

2. As retribucións complementarias poderán ser:

a) Complemento de destino correspondente ao nivel do posto que se desempeña. O importe anual do complemento de destino aboarase en 14 pagas.

b) Complemento específico, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto por unha mesma circunstancia.

c) Complemento de produtividade, destinado a retribuír o especial rendemento, o interese ou a iniciativa do titular do posto, así como a súa participación en programas ou actuacións concretas e a contribución do persoal á consecución dos obxectivos programados, previa avaliación dos resultados conseguidos.

d) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar o persoal para atender os usuarios dos servizos sanitarios de maneira permanente e continuada.

e) Complemento de carreira, destinado a retribuír o grao alcanzado na carreira profesional cando tal sistema de desenvolvemento profesional se implantase na correspondente categoría.

Artigo 44. Retribucións do persoal temporal.

O persoal estatutario temporal percibirá a totalidade das retribucións básicas e complementarias que, no correspondente servizo de saúde, correspondan ao seu nomeamento, con excepción dos trienios.

Artigo 45. Retribucións dos aspirantes en prácticas.

No ámbito de cada servizo de saúde fixaranse as retribucións dos aspirantes en prácticas que, como mínimo, corresponderán ás retribucións básicas, excluídos trienios, do grupo ao que aspiren ingresar.

CAPÍTULO X

Xornada de traballo, permisos e licencias

SECCIÓN 1ª. TEMPO DE TRABALLO E RÉXIME DE DESCANSOS

Artigo 46. Obxecto e definicións.

1. As normas contidas nesta sección teñen por obxecto o establecemento das disposicións mínimas para a protección da seguridade e saúde do persoal estatutario en materia de ordenación do tempo de traballo. Conforme a iso, as definicións contidas no apartado seguinte relativas a período nocturno, traballo a quendas e persoal nocturno e por quendas establécense para os efectos exclusivos da aplicación das normas desta sección en materia de tempo de traballo e réxime de descansos, sen que teñan influencia en materia de compensacións económicas ou horarias, materia na que se estará ao disposto especificamente nas normas, pactos ou acordos que, en cada caso, resulten aplicábeis.

2. Para os efectos do establecido nesta sección, entenderase por:

- a) Centro sanitario: os centros e institucións aos que se refire o artigo 29 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade.
- b) Persoal: os que, sendo persoal estatutario, prestan servizos nun centro sanitario.
- c) Tempo de traballo: o período no que o persoal permanece no centro sanitario, a disposición deste e en exercicio efectivo da súa actividade e funcións.
- O seu cómputo realizarase de xeito que tanto ao comezo como ao final de cada xornada o persoal estea no seu posto de traballo e no exercicio da súa actividade e funcións.
- Considerarase, así mesmo, tempo de traballo os servizos prestados fóra do centro sanitario, sempre que se produzan como consecuencia do modelo de organización asistencial ou deriven da programación funcional do centro.
- d) Período de localización: período de tempo en que o persoal está en situación de dispoñibilidade que faga posíbel a súa localización e presenza inmediata para a prestación dun traballo ou servizos efectivo cando fose chamado para atender as necesidades asistenciais que eventualmente se poidan producir.
- e) Período de descanso: todo período de tempo que non sexa tempo de traballo.
- f) Período nocturno: o período nocturno definirase nas normas, pactos ou acordos que sexan aplicábeis a cada centro sanitario. Terá unha duración mínima de sete horas e incluírá necesariamente o período comprendido entre as cero e as cinco horas de cada día natural. En ausencia de tal definición, considerarase período nocturno o comprendido entre as 23 horas e as seis horas do día seguinte.
- g) Persoal nocturno: o que realice normalmente, durante o período nocturno, unha parte non inferior a tres horas do seu tempo de traballo diario.
- Así mesmo, terá a consideración de persoal nocturno o que poida realizar durante o período nocturno un terzo do seu tempo de traballo anual.
- h) Traballo por quendas: toda forma de organización do traballo en equipo pola que o persoal ocupe sucesivamente as mesmas prazas de acordo cun ritmo determinado, incluído o ritmo rotatorio, que poderá ser de tipo continuo ou discontinuo, implicando para o persoal a necesidade de realizar o seu traballo en distintas horas ao longo dun período dado de días ou de semanas.
- i) Persoal por quendas: o persoal cun horario de traballo que se axuste a un réxime de traballo por quendas.
- j) Programación funcional do centro: as instrucións que, en uso da súa capacidade de organización e de dirección do traballo, se establezan pola xerencia ou a dirección do centro sanitario co fin de articular, coordinamente e en todo momento, a actividade dos distintos servizos e do persoal de cada un deles para o adecuado cumprimento das funcións sanitario-asistenciais.

Artigo 47. Xornada ordinaria de traballo.

1. A xornada ordinaria de traballo nos centros sanitarios determinarase nas normas, pactos ou acordos, segundo en cada caso resulte procedente.
2. A través da programación funcional do correspondente centro poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano.

Artigo 48. Xornada complementaria.

1. Cando se trate da prestación de servizos de atención continuada e co fin de garantir a adecuada atención permanente ao usuario dos centros sanitarios, o persoal de determinadas categorías ou unidades destes desenvolverá unha xornada complementaria na forma en que se estableza a través da programación funcional do correspondente centro.

A realización da xornada complementaria só será de aplicación ao persoal das categorías ou unidades que con anterioridade á entrada en vigor desta lei viñan realizando unha cobertura da atención continuada mediante a realización de gardas ou outro sistema análogo, así como para o persoal daquelas outras categorías ou unidades que se determinen previa negociación nas mesas correspondentes.

2. A duración máxima conxunta dos tempos de traballo correspondentes á xornada complementaria e á xornada ordinaria será de 48 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acordo, pacto ou convenio colectivo se estableza outro cómputo.

Non serán tomados en consideración para a indicada duración máxima os períodos de localización, salvo que o interesado sexa requirido para a prestación dun traballo ou servizo efectivo, caso en que se computará como xornada tanto a duración do traballo desenvolvido como os tempos de desprazamento.

3. A xornada complementaria non terá en ningún caso a condición nin o tratamento establecido para as horas extraordinarias. En consecuencia, non estará afectada polas limitacións que respecto á realización de horas extraordinarias establecen ou poidan establecer outras normas e disposicións, e a súa compensación ou retribución específica determinarase independentemente nas normas, pactos ou acordos que, en cada caso, resulten de aplicación.

Artigo 49. Réxime de xornada especial.

1. Cando as previsións do artigo anterior fosen insuficientes para garantir a adecuada atención continuada e permanente, e sempre que existan razóns organizativas ou asistenciais que así o xustifiquen, previa oferta expresa do centro sanitario, poderá superarse a duración máxima conxunta da xornada ordinaria e a xornada complementaria cando o persoal manfeste, por escrito, individualizado e libremente, o seu consentimento niso.

Neste suposto, os excesos de xornada sobre o establecido no artigo 48.2 terán o carácter de xornada complementaria e un límite máximo de 150 horas ao ano.

2. Os centros sanitarios poderán establecer previamente os requisitos para outorgar por parte do persoal o consentimento previsto no apartado anterior, especialmente no relativo á duración mínima do compromiso.

3. Nos supostos previstos neste artigo, o centro sanitario deberá asegurar:

a) Que ninguén sufra prexuízo algun polo feito de non prestar o consentimento a que se refire o apartado 1, sen que poida ser considerado prexuízo para estes efectos un menor nivel retributivo derivado dun menor nivel de dedicación.

b) Que existan rexistros actualizados do persoal que desenvolva este réxime de xornada, que estarán a disposición das autoridades administrativas ou laborais competentes, que poderán prohibir ou limitar, por razóns de seguridade ou saúde do persoal, os excesos sobre a duración máxima da xornada prevista no artigo 48.2.

c) Que se respecten os principios xerais de protección da seguridade e saúde.

Artigo 50. Pausa no traballo.

Sempre que a duración dunha xornada exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de duración non inferior a 15 minutos. O momento de disfrute deste período supeditarase ao mantemento da atención dos servizos.

Artigo 51. Xornada e descanso diarios.

1. O tempo de traballo correspondente á xornada ordinaria non excederá de 12 horas ininterrompidas.

Non obstante, mediante a programación funcional dos centros poderanse establecer xornadas de até 24 horas para determinados servizos ou unidades sanitarias, con carácter excepcional e cando así o aconsellen razóns organizativas ou asistenciais. Nestes casos, os períodos mínimos de descanso ininterrompido deberán ser ampliábeis de acordo cos resultados dos correspondentes procesos de negociación sindical nos servizos de saúde e coa debida progresividade para facelos compatíbeis coas posibilidades dos servizos e unidades afectados polas mesmas.

2. O persoal terá dereito a un período mínimo de descanso ininterrompido de 12 horas entre a fin dunha xornada e o comezo da seguinte.

3. O descanso entre xornadas de traballo previsto no apartado anterior reducirase, nos termos que esixa a propia causa que o xustifica, nos seguintes supostos:

a) No caso de traballo a quendas, cando o persoal cambie de equipo e non poida disfrutar do período de descanso diario entre o final da xornada dun equipo e o comezo da xornada do seguinte.

b) Cando se sucedan, nun intervalo inferior a 12 horas, tempos de traballo correspondentes a xornada ordinaria, xornada complementaria ou, se é o caso, xornada especial.

4. Nos supostos previstos no apartado anterior, será de aplicación o réxime de compensación por medio de descansos alternativos establecidos no artigo 54.

Artigo 52. Descanso semanal.

1. O persoal terá dereito a un período mínimo de descanso ininterrompido cunha duración media de 24 horas semanais, período que se incrementará co mínimo de descanso diario previsto no artigo 51.2.
2. O período de referencia para o cálculo do período de descanso establecido no apartado anterior será de dous meses.
3. No caso de que non se disfrutase do tempo mínimo de descanso semanal no período establecido no apartado anterior, producirase unha compensación a través do réxime de descansos alternativos previstos no artigo 54.

Artigo 53. Vacacións anuais.

1. Anualmente, o persoal terá dereito a unha vacación retribuída cunha duración non inferior a 30 días naturais, ou ao tempo que proporcionalmente corresponda en función do tempo de servizos.
2. O período ou períodos de disfrute da vacación anual fixarase conforme ao que prevexa ao respecto a programación funcional do correspondente centro.
3. O período de vacación anual só poderá ser substituído por unha compensación económica no caso de finalización da prestación de servizos.

Artigo 54. Réxime de descansos alternativos.

1. Cando non se disfrutase dos períodos mínimos de descanso diario establecidos nesta lei, terase dereito á súa compensación mediante descansos alternativos, cun duración total que non poderá ser inferior á redución experimentada.
2. A compensación sinalada no apartado anterior entenderase producida cando se disfrutase, en cómputo trimestral, un promedio semanal de 96 horas de descanso, incluíndo os descansos semanais disfrutados, computando para iso todos os períodos de descanso de duración igual ou superior a 12 horas consecutivas.
3. O disfrute dos descansos compensatorios previstos neste artigo non poderá ser substituído por compensación económica, salvo nos casos de finalización da relación de servizos ou das circunstancias que puidesen derivar do feito insular.

Artigo 55. Persoal nocturno.

O tempo de traballo correspondente á xornada ordinaria do persoal nocturno non excederá de 12 horas ininterrompidas.

Non obstante, mediante a programación funcional dos centros poderanse establecer xornadas de até 24 horas en determinados servizos ou unidades sanitarias, cando así o aconsellen razóns organizativas ou asistenciais.

Artigo 56. Persoal a quendas.

1. O réxime de xornada da persoal a quendas será o establecido nos artigos 47, 48 ou 49, segundo proceda, desta lei.
2. O persoal a quendas disfrutará dos períodos de pausa e de descanso establecidos nos artigos 50, 51, 52, 53 e, se é o caso, 54 desta lei.
3. O persoal a quendas disfrutará dun nivel de protección da súa seguridade e saúde que será equivalente, como mínimo, ao aplicábel ao restante persoal do centro sanitario.

Artigo 57. Determinación dos períodos de referencia.

Sempre que nesta sección se menciona un período de tempo semanal, mensual ou anual, entenderase referido a semanas, meses ou anos naturais.

Cando a mención se efectúa a un período de tempo semestral, entenderase referida ao primeiro ou ao segundo dos semestres de cada ano natural.

Artigo 58. Carácter dos períodos de descanso.

1. A pausa no traballo prevista no artigo 50 terá a consideración de tempo de traballo efectivo na forma que estea establecido por norma, pacto ou acordo, segundo corresponda.
2. Os períodos de descanso diario e semanal a que se refiren os artigos 51 e 52 desta lei, e se é o caso os descansos alternativos previstos no seu artigo 54, non terán o carácter nin a consideración de traballo efectivo, nin poderán ser, en ningún caso, tomados en consideración para o cumprimento da xornada ordinaria de traballo determinada conforme ao establecido no artigo 46 desta norma.
3. O período de vacación anual retribuída e os períodos de baixa por enfermidade, serán neutros para o cálculo dos promedios previstos nos artigos 47, 48, 52 e 54 desta lei.

Artigo 59. Medidas especiais en materia de saúde pública.

1. As disposicións desta sección relativas a xornadas de traballo e períodos de descanso poderán ser transitoriamente suspendidas cando as autoridades sanitarias adopten medidas excepcionais sobre o funcionamento dos centros sanitarios conforme ao previsto no artigo 29.3 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade, sempre que tales medidas así o xustifiquen e exclusivamente polo tempo da súa duración.

A adopción destas medidas comunicarase aos órganos de representación do persoal.

2. As disposicións desta lei relativas a xornadas de traballo e períodos de descanso poderán ser suspendidas nun determinado centro, polo tempo imprescindible e mediante resolución motivada adoptada previa consulta cos representantes do persoal, cando as circunstancias concretas que concorran no centro imposibiliten o mantemento da asistencia sanitaria á poboación cos recursos humanos dispoñíbeis.

Neste caso, elaborárase un plan urxente de captación de recursos humanos que permita restituír a normalidade no mantemento da asistencia sanitaria.

3. As medidas especiais previstas neste artigo non poderán afectar ao persoal que estea en situación de permiso por maternidade ou licenza por risco durante o embarazo.

SECCIÓN 2ª. XORNADAS PARCIAIS, FESTAS E PERMISOS

Artigo 60. Xornada de traballo a tempo parcial.

1. Os nomeamentos de persoal estatutario, fixo ou temporal, poderán expedirse para a prestación de servizos en xornada completa ou para a prestación a dedicación parcial, na porcentaxe, días e horario que, en cada caso e atendendo ás circunstancias organizativas, funcionais e asistenciais, se determine.

2. As comunidades autónomas, no ámbito das súas competencias, determinarán a limitación máxima da xornada a tempo parcial respecto á xornada completa, co límite máximo do 75 por cento da xornada ordinaria, en cómputo anual, ou do que proporcionalmente corresponda se se trata de nomeamento temporal de menor duración.

3. Cando se trate de nomeamentos de dedicación parcial, indicárase expresamente tal circunstancia nas correspondentes convocatorias de acceso ou de mobilidade voluntaria e nos procedementos de selección de persoal temporal.

4. Resultarán aplicábeis ao persoal estatutario os supostos de reducións de xornada establecidas para os funcionarios públicos nas normas aplicábeis na correspondente comunidade autónoma, para a conciliación da vida familiar e laboral.

Artigo 61. Réxime de festas e permisos.

1. O persoal estatutario terá dereito a disfrutar do réxime de festas e permisos que se estableza no ámbito de cada unha das comunidades autónomas.

2. O persoal estatutario terá dereito a disfrutar do réxime de permisos establecido para os funcionarios públicos pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, sobre conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

3. As comunidades autónomas, no ámbito das súas competencias, poderán conceder permisos retribuídos con retribución parcial, con motivo da realización de estudos ou para a asistencia a cursos de formación especializada que teñan relación directa coas funcións dos servizos sanitarios e interese relevante para o servizo de saúde. Poderá esixirse como requisito previo para a súa concesión o compromiso do interesado de continuar prestando servizos na mesma institución, centro, área ou servizo de saúde, durante os prazos que se establezan, a contar desde a finalización do permiso. O incumprimento do dito compromiso implicará a devolución polo interesado da parte proporcional que resulte procedente das retribucións percibidas durante o permiso.

4. As comunidades autónomas, no ámbito das súas competencias, poderán conceder permisos non retribuídos con retribución parcial, para a asistencia a cursos ou seminarios de formación ou para participar en programas acreditados de cooperación internacional ou en actividades e tarefas docentes ou de investigación sobre materias relacionadas coa actividade dos servizos de saúde.

CAPÍTULO XI

Situacións do persoal estatutario

Artigo 62. Situacións.

1. O réxime xeral de situacións do persoal estatutario fixo comprende as seguintes:

- a) Servizo activo.
- b) Servizos especiais.
- c) Servizos baixo outro réxime xurídico.
- d) Excedencia por servizos no sector público.
- e) Excedencia voluntaria.
- f) Suspensión de funcións.

2. As comunidades autónomas poderán establecer os supostos de concesión e o réxime relativo ás situacións de expectativa de destino, excedencia forzosa e excedencia voluntaria incentivada, así como os doutras situacións administrativas aplicábeis ao seu persoal estatutario dirixidas a optimizar a planificación dos seus recursos humanos, sen prexuízo do establecido no artigo 12.

3. Será aplicábel ao persoal estatutario a situación de excedencia para o coidado de familiares establecida para os funcionarios públicos pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Artigo 63. Servizo activo.

1. O persoal estatutario estará en servizo activo cando preste os servizos correspondentes ao seu nomeamento como tal, calquera que sexa o servizo de saúde, institución ou centro no que estea destinado, así como cando desempeñe posto de traballo das relacións de postos das Administracións públicas aberto ao persoal estatutario.

2. O persoal que estea en situación de servizo activo goza de todos os dereitos e queda sometido a todos os deberes inherentes á súa condición, e rexeráse por esta lei e as normas correspondentes ao persoal estatutario do servizo de saúde en que preste servizos.

3. Manterase na situación de servizo activo, cos dereitos que en cada caso correspondan, que estean en comisión de servizos, disfrute de vacacións ou permisos ou estea en situación de incapacidade temporal, así como quen reciba o encargo temporal de desempeñar funcións correspondentes a outro nomeamento conforme ao previsto no artigo 35.

4. Manterase en servizo activo, coas limitacións de dereitos que se establecen no artigo 75 desta lei e as demais que legalmente correspondan, quen sexa declarado en suspensión provisional de funcións.

Artigo 64. Servizos especiais.

1. O persoal estatutario será declarado en situación de servizos especiais nos supostos establecidos con carácter xeral para os funcionarios públicos, así como cando acceda a praza de formación sanitaria especializada mediante residencia ou a posto directivo das organizacións internacionais, das Administracións públicas, dos servizos de saúde ou de institucións ou centros sanitarios do Sistema Nacional de Saúde.

Quen estea na situación de servizos especiais prevista neste apartado terá dereito ao cómputo de tempo para efectos de antigüidade e carreira, se é o caso, á percepción de trienios e á reserva da praza de orixe.

2. Tamén será declarado en situación de servizos especiais o persoal estatutario que sexa autorizado pola Administración pública competente, por períodos superiores a seis meses, para prestar servizos ou colaborar con organizacións non gobernamentais que desenvolvan programas de cooperación, ou para cumprir misións en programas de cooperación nacional ou internacional.

Quen estea na situación de servizos especiais prevista neste apartado terá dereito ao cómputo de tempo para efectos de antigüidade e á reserva da praza de orixe.

Artigo 65. Servizos baixo outro réxime xurídico.

1. Pasarán á situación de servizos baixo outro réxime xurídico os quen acepten a oferta de cambio da súa relación de emprego que efectúen os servizos de saúde ao persoal estatutario fixo, para prestar servizos nun centro con xestión asumida ben por unha entidade creada ou participada nun mínimo da metade do seu capital polo propio servizo de saúde ou comunidade autónoma, ben por outras entidades xurdidas ao abeiro de novas fórmulas de xestión promovidas polo servizo de saúde ou comunidade autónoma e creadas ao abeiro da normativa que as regule.

2. O persoal en situación de servizos baixo outro réxime xurídico terá dereito ao cómputo de tempo para efectos de antigüidade. Durante os tres primeiros anos terase dereito á reincorporación ao servizo activo na mesma categoría e área de saúde de orixe ou, se iso non fose posíbel, en áreas limítrofes con aquela.

Artigo 66. Excedencia por prestar servizos no sector público.

1. Procederá declarar ao persoal estatutario en excedencia por prestación de servizos no sector público:

a) Cando presten servizos noutra categoría de persoal estatutario, como funcionario ou como persoal laboral, en calquera das Administracións públicas, salvo que obtivese a oportuna autorización de compatibilidade.

b) Cando presten servizos en organismos públicos e non lles corresponda quedar noutra situación.

2. Para os efectos do previsto no apartado anterior, deben considerarse incluídas no sector público aquelas entidades nas que a participación directa ou indirecta das Administracións públicas sexa igual ou superior ao 50 por cento ou, en todo caso, cando estas posúan unha situación de control efectivo.

3. O persoal estatutario excedente por prestación de servizos no sector público non devengará retribucións, e o tempo de permanencia nesta situación seralles recoñecido para efectos de trienios e carreira profesional, se é o caso, cando reingresen ao servizo activo.

Artigo 67. Excedencia voluntaria.

1. A situación de excedencia voluntaria declararase de oficio ou a solicitude do interesado, segundo as regras seguintes:

a) Poderá concederse a excedencia voluntaria ao persoal estatutario cando o solicite por interese particular.

Para obter o pase a esta situación será preciso ter prestado servizos efectivos en calquera das Administracións públicas durante os cinco anos inmediatamente anteriores.

A concesión da excedencia voluntaria por interese particular quedará subordinada ás necesidades do servizo, debendo motivarse, se é o caso, a súa denegación.

Non poderá concederse a excedencia voluntaria por interese particular a quen estea sometido a un expediente disciplinario.

b) Concederase a excedencia voluntaria por agrupación familiar ao persoal estatutario que así o solicite e cuxo cónxuxe resida noutra localidade fóra do ámbito do nomeamento do interesado, por ter obtido e estar

desempeñando praza con carácter fixo como persoal do Sistema Nacional de Saúde, como funcionario de carreira ou persoal laboral de calquera Administración pública.

c) Procederá declarar de oficio en excedencia voluntaria ao persoal estatutario cando, finalizada a causa que determinou o pase a unha situación distinta á de activo, incumpran a obriga de solicitar o reingreso ao servizo activo no prazo que se determine en cada servizo de saúde.

2. Nos supostos previstos nos parágrafos a) e c) do apartado anterior, o tempo mínimo de permanencia na situación de excedencia voluntaria será de dous anos.

3. O persoal estatutario en situación de excedencia voluntaria non devengará retribucións, nin lle será computábel o tempo que permaneza en tal situación para efectos de carreira profesional ou trienios.

Artigo 68. Suspensión de funcións.

1. O persoal declarado na situación de suspensión firme quedará privado durante o tempo de permanencia nesta do exercicio das súas funcións e de todos os dereitos inherentes á súa condición.

2. A suspensión firme determinará a perda do posto de traballo cando exceda de seis meses.

3. A suspensión firme imporase en virtude de sentenza ditada en causa criminal ou en virtude de sanción disciplinaria.

A suspensión por condena criminal imporase como pena, nos termos acordados na sentenza.

A suspensión firme por sanción disciplinaria non poderá exceder de seis anos.

4. O persoal declarado na situación de suspensión firme de funcións non poderá prestar servizos en ningunha Administración pública, nin nos organismos públicos ou nas entidades de dereito público dependentes ou vinculadas a elas, nin nas entidades públicas suxeitas a dereito privado ou fundacións sanitarias, durante o tempo de cumprimento da pena ou sanción.

Artigo 69. Reingreso ao servizo activo.

1. Con carácter xeral, o reingreso ao servizo activo será posíbel en calquera servizo de saúde a través dos procedementos de mobilidade voluntaria a que se refire o artigo 37 desta lei.

2. O reingreso ao servizo activo tamén procederá no servizo de saúde de procedencia do interesado, con ocasión de vacante e carácter provisional, no ámbito territorial e nas condicións que en cada servizo de saúde se determinen. A praza desempeñada con carácter provisional será incluída na primeira convocatoria para a mobilidade voluntaria que se efectúe.

3. Sen prexuízo do establecido no artigo 19.c) desta lei cando as circunstancias que concorran así o aconsellen, a criterio de cada servizo de saúde, institución ou centro de destino, poderse facilitar ao profesional reincorporado ao servizo activo a realización dun programa específico de formación complementaria ou de actualización dos coñecementos, técnicas, habilidades e aptitudes necesarias para exercer adecuadamente a súa profesión ou desenvolver as actividades e funcións derivadas do seu nomeamento. O seguimento deste programa non afectará á situación nin aos dereitos económicos do interesado.

CAPÍTULO XII

Réxime disciplinario

Artigo 70. Responsabilidade disciplinaria.

O persoal estatutario incorrerá en responsabilidade disciplinaria polos faltos que cometa.

Artigo 71. Principios da potestade disciplinaria.

1. O réxime disciplinario responderá aos principios de tipicidade, eficacia e proporcionalidade en todo o Sistema Nacional de Saúde, e o seu procedemento, aos de inmediatez, economía procesual e pleno respecto dos dereitos e garantías correspondentes.

2. Os órganos competentes de cada servizo de saúde exercerán a potestade disciplinaria polas infraccións que cometa o seu persoal estatutario, sen prexuízo da responsabilidade patrimonial, civil ou penal que se poida derivar de tales infraccións.
3. A potestade disciplinaria corresponde ao servizo de saúde no que o interesado estea prestando servizos no momento de comisión da falta, con independencia do servizo de saúde no que inicialmente obtivo o seu nomeamento. As sancións que, se é o caso, se impoñan terán validez e eficacia en todos os servizos de saúde.
4. Cando da instrución dun expediente disciplinario resulte a existencia de indicios fundados de criminalidade, suspenderase a súa tramitación poñéndoo en coñecemento do Ministerio Fiscal.
5. Os feitos declarados probados por resolucións xudiciais firmes vinculan aos servizos de saúde.
6. Só poderán sancionarse as accións ou omisións que, no momento de se producir, constitúan infracción disciplinaria. As normas definidoras de infraccións e sancións non serán susceptibles de aplicación analóxica.
7. Entre a infracción cometida e a sanción imposta deberá existir a adecuada proporcionalidade.
8. A cancelación das sancións disciplinarias impedirá a apreciación de reincidencia.

Artigo 72. Clases e prescrición das faltas.

1. As faltas disciplinarias poden ser moi graves, graves ou leves.
2. Son faltas moi graves:
 - a) O incumprimento do deber de respecto á Constitución ou ao respectivo Estatuto de Autonomía no exercicio das súas funcións.
 - b) Toda actuación que supoña discriminación por razóns ideolóxicas, morais, políticas, sindicais, de raza, lingua, xénero, relixión ou circunstancias económicas, persoais ou sociais, tanto do persoal como dos usuarios, ou pola condición en virtude da cal estes accedan aos servizos das institucións ou centros sanitarios.
 - c) O quebranto da debida reserva respecto a datos relativos ao centro ou institución ou á intimidade persoal dos usuarios e á información relacionada co seu proceso e estadía nas institucións ou centros sanitarios.
 - d) O abandono do servizo.
 - e) A falta de asistencia durante máis de cinco días continuados ou a acumulación de sete faltas en dous meses sen autorización nin causa xustificada.
 - f) O notorio incumprimento das súas funcións ou das normas reguladoras do funcionamento dos servizos.
 - g) A desobediencia notoria e manifesta ás ordes ou instrucións dun superior directo, mediato ou inmediato, emitidas por este no exercicio das súas funcións, salvo que constitúan unha infracción manifesta e clara e terminante dun precepto dunha lei ou doutra disposición de carácter xeral.
 - h) A notoria falta de rendemento que comporte inhibición no cumprimento das súas funcións.
 - i) A negativa a participar activamente nas medidas especiais adoptadas polas Administracións públicas ou servizos de saúde cando así o esixan razóns sanitarias de urxencia ou necesidade.
 - j) O incumprimento da obriga de atender os servizos esenciais establecidos en caso de folga.
 - k) A realización de actuacións manifestamente ilegais no desempeño das súas funcións, cando causen prexuízo grave á Administración, ás institucións e centros sanitarios ou aos cidadáns.
 - l) O incumprimento das normas sobre incompatibilidades, cando supoña o mantemento dunha situación de incompatibilidade.
 - m) A prevalencia da condición de persoal estatutario para obter un beneficio indebido para si ou para terceiros, e especialmente a esixencia ou aceptación de compensación por quen provea de servizos ou materiais aos centros ou institucións.
 - n) Os actos dirixidos a impedir ou coartar o libre exercicio dos dereitos fundamentais, as liberdades públicas e os dereitos sindicais.
 - ñ) A realización de actos encamiñados a coartar o libre exercicio do dereito de folga ou a impedir o adecuado funcionamento dos servizos esenciais durante esta.
 - o) A grave agresión a calquera persoa coa que se relacionen no exercicio das súas funcións.
 - p) O acoso sexual, cando supoña agresión ou chantaxe.
 - q) A esixencia de calquera tipo de compensación polos servizos prestados aos usuarios dos servizos de saúde.

- r) A utilización dos locais, instalacións ou equipamento das institucións, centros ou servizos de saúde para a realización de actividades ou funcións alleas aos ditos servizos.
- s) A indución directa, a outro ou outros, á comisión dunha falta moi grave, así como a cooperación cun acto sen o cal unha falta moi grave non se tería cometido.
- t) O exceso arbitrario no uso de autoridade que cause prexuízo grave ao persoal subordinado ou ao servizo.
- u) A negativa expresa a facer uso dos medios de protección dispoñíbeis e seguir as recomendacións establecidas para a prevención de riscos laborais, así como a negligencia no cumprimento das disposicións sobre seguridade e saúde no traballo por parte de quen tivese a responsabilidade de as facer cumprir ou de establecer os medios adecuados de protección.

3. Terán consideración de faltas graves:

- a) A falta de obediencia debida aos superiores.
- b) O abuso de autoridade no exercicio das súas funcións.
- c) O incumprimento das súas funcións ou das normas reguladoras do funcionamento dos servizos cando non constituía falta moi grave.
- d) A grave desconsideración cos superiores, compañeiros, subordinados ou usuarios.
- e) O acoso sexual, cando o suxeito activo do acoso cree coa súa conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil ou humillante para a persoa que é obxecto deste.
- f) Os danos ou a deterioración nas instalacións, equipamento, instrumental ou documentación, cando se produzan por negligencia inescusábel.
- g) A falta de rendemento que afecte ao normal funcionamento dos servizos e non constituía falta moi grave.
- h) O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoña o mantemento dunha situación de incompatibilidade.
- i) O incumprimento inxustificado da xornada de traballo que, acumulado, supoña máis de 20 horas ao mes.
- j) As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificados da xornada de traballo.
- k) A falta inxustificada de asistencia durante máis de tres días continuados, ou a acumulación de cinco faltas en dous meses, computados desde a primeira falta, cando non constituían falta moi grave.
- l) A aceptación de calquera tipo de contraprestación polos servizos prestados aos usuarios dos servizos de saúde.
- m) A negligencia na utilización dos medios dispoñíbeis e no seguimento das normas para a prevención de riscos laborais, cando haxa información e formación adecuadas e os medios técnicos indicados, así como o descoido no cumprimento das disposicións sobre seguridade e saúde no traballo por parte de quen non tivese a responsabilidade de as facer cumprir ou de establecer os medios adecuados de protección.
- n) O encubrimiento, consentimento ou cooperación con calquera acto á comisión de faltas moi graves, así como a indución directa, a outro ou outros, á comisión dunha falta grave e a cooperación cun acto sen o cal unha falta grave non se tería cometido.

4. Terán consideración de faltas leves:

- a) O incumprimento inxustificado do horario ou xornada de traballo, cando non constituía falta grave.
- b) A falta de asistencia inxustificada cando non constituía falta grave ou moi grave.
- c) A incorrección cos superiores, compañeiros, subordinados ou usuarios.
- d) O descoido ou negligencia no cumprimento das súas funcións cando non afecte aos servizos de saúde, Administración ou usuarios.
- e) O descoido no cumprimento das disposicións expresas sobre seguridade e saúde.
- f) O incumprimento dos seus deberes ou obrigas, cando non constituía falta grave ou moi grave.
- g) O encubrimiento, consentimento ou cooperación con calquera acto á comisión de faltas graves.

5. As comunidades autónomas poderán, por norma con rango de lei, establecer outras faltas ademais das tipificadas nos apartados anteriores.

6. As faltas moi graves prescribirán aos catro anos, as graves aos dous anos e as leves aos seis meses. O prazo de prescrición comezará a contarse desde que a falta se cometese e interromperase desde a notificación do acordo de iniciación do procedemento disciplinario, volvendo a correr de novo se este estivese paralizado máis de tres meses por causa non imputábel ao interesado.

Artigo 73. Clases, anotación, prescrición e cancelación das sancións.

1. As faltas serán corrixidas coas seguintes sancións:

- a) Separación do servizo. Esta sanción comportará a perda da condición de persoal estatutario e só se imporá pola comisión de faltas moi graves. Durante os seis anos seguintes á súa execución, o interesado non poderá concorrer ás probas de selección para a obtención da condición de persoal estatutario fixo, nin prestar servizos como persoal estatutario temporal. Así mesmo, durante o dito período, non poderá prestar servizos en ningunha Administración pública nin nos organismos públicos ou nas entidades de dereito público dependentes ou vinculadas a elas nin nas entidades públicas suxeitas a dereito privado e fundacións sanitarias.
- b) Traslado forzoso con cambio de localidade, sen dereito a indemnización e con prohibición temporal de participar en procedementos de mobilidade para reincorporarse á localidade de procedencia até un máximo de catro anos. Esta sanción só poderá imporse como consecuencia de faltas moi graves.
- c) Suspensión de funcións. Cando esta sanción se impoña por faltas moi graves, non poderá superar os seis anos nin será inferior aos dous anos. Se se impuxese por faltas graves, non superará os dous anos. Se a suspensión non supera os seis meses, o interesado non perderá o seu destino.
- d) Traslado forzoso a outra institución ou centro sen cambio de localidade, con prohibición temporal, até un máximo de dous anos, de participar en procedementos de mobilidade para reincorporarse ao centro de procedencia. Esta sanción só poderá imporse como consecuencia de faltas graves.
- e) Apercibimento, que será sempre por escrito, e só se imporá por faltas leves.

2. As comunidades autónomas, pola norma que en cada caso proceda, poderán establecer outras sancións ou substituír as indicadas no apartado anterior.

3. A determinación concreta da sanción, dentro da gradación que se establece no apartado 1, efectuarase tomando en consideración o grao de intencionalidade, descoido ou negligencia que se revele na conduta, o dano ao interese público, cuantificándoo en termos económicos cando sexa posíbel, e a reiteración ou reincidencia.

4. As sancións impostas por faltas moi graves prescribirán aos catro anos, as impostas por faltas graves aos dous anos e aos seis meses as que correspondan a faltas leves.

O prazo de prescrición comezará a contarse desde a firmeza da resolución sancionadora ou desde que se quebrante o cumprimento da sanción cando a súa execución xa comezase. Interromperase cando se inicie, con coñecemento do interesado, o procedemento de execución da sanción imposta e volverá a correr de novo se o procedemento se paraliza durante máis de seis meses por causa non imputábel ao interesado.

5. As sancións disciplinarias firmes que se impoñan ao persoal estatutario anotaranse no seu expediente persoal. As anotacións cancelaranse de oficio conforme aos seguintes períodos, computados desde o cumprimento da sanción:

- a) Seis meses para as sancións impostas por faltas leves.
- b) Dous anos para as sancións impostas por faltas graves.
- c) Catro anos para as sancións impostas por faltas moi graves.

6. En ningún caso se computarán para efectos de reincidencia as anotacións canceladas.

Artigo 74. Procedemento disciplinario.

1. Non poderá imporse sanción pola comisión de faltas moi graves ou graves, senón mediante o procedemento establecido na correspondente Administración pública.

Para a imposición de sancións por faltas leves non será preceptiva a previa instrución do procedemento a que se refire o parágrafo anterior, salvo o trámite de audiencia ao inculpado, que deberá evacuarse en todo caso.

2. O procedemento disciplinario axustarase, en todos os servizos de saúde, aos principios de celeridade, inmediatez e economía procesual, e deberá garantirlle ao interesado, ademais dos recoñecidos no artigo 35 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, os seguintes dereitos:

- a) Á presunción de inocencia.
- b) A ser notificado do nomeamento de instrutor e, se é o caso, secretario, así como a recusar a estes.
- c) A ser notificado dos feitos imputados, da infracción que constitúan e das sancións que, se é o caso, poidan imporse, así como da resolución sancionadora.
- d) A formular alegacións en calquera fase do procedemento.
- e) A propor cantas probas sexan adecuadas para a determinación dos feitos.

- f) A ser asesorado e asistido polos representantes sindicais.
- g) A actuar asistido de letrado.

Artigo 75. Medidas provisionais.

1. Como medida cautelar, e durante a tramitación dun expediente disciplinario por falta grave ou moi grave ou dun expediente xudicial, poderá acordarse mediante resolución motivada a suspensión provisional de funcións do interesado.
2. Cando a suspensión provisional se produza como consecuencia de expediente disciplinario, non poderá exceder de seis meses, salvo paralización do procedemento imputábel ao interesado. Durante a suspensión provisional, o interesado percibirá as retribucións básicas. Non se lle acreditará haber algún en caso de incomparecencia no procedemento. Se o expediente finaliza coa sanción de separación do servizo ou coa de suspensión de funcións, os seus efectos retrotraeráanse á data de inicio da suspensión provisional. Se o expediente non finaliza coa suspensión de funcións nin se produce a separación do servizo, o interesado reincorporarase ao servizo activo na forma en que se estableza na correspondente resolución e terá dereito á percepción das retribucións deixadas de percibir, tanto básicas como complementarias, incluídas as de carácter variábel que puidesen corresponder.
3. Poderase acordar a suspensión provisional, como medida cautelar, cando se ditase auto de procesamento ou de apertura de xuízo oral conforme ás normas procesuais penais, calquera que sexa a causa deste. Neste caso, a duración da suspensión provisional estenderase, como máximo, até a resolución do procedemento e o interesado terá dereito á percepción das retribucións básicas nas condicións previstas no apartado anterior.
4. Procederá a declaración da suspensión provisional, sen dereito á percepción de retribucións, con motivo da tramitación dun procedemento xudicial e durante o tempo que se estenda a prisión provisional ou outras medidas decretadas polo xuíz, sempre que determinen a imposibilidade de desempeñar as funcións derivadas do nomeamento durante máis de cinco días consecutivos.
5. As comunidades autónomas, mediante a norma que resulte procedente, poderán establecer outras medidas provisionais para os supostos previstos neste artigo.

CAPÍTULO XIII

Incompatibilidades

Artigo 76. Réxime xeral.

Resultará de aplicación ao persoal estatutario o réxime de incompatibilidades establecido con carácter xeral para os funcionarios públicos, coas normas específicas que se determinan nesta lei. En relación ao réxime de compatibilidade entre as funcións sanitarias e docentes, estarase ao que estableza a lexislación vixente.

Artigo 77. Normas específicas.

1. Será compatíbel o disfrute de bolsas e axudas de ampliación de estudos concedidas en réxime de concorrencia competitiva ao abeiro de programas oficiais de formación e perfeccionamento do persoal, sempre que para participar en tales accións se requira a previa proposta favorábel do servizo de saúde no que se estea destinado e que as bases da convocatoria non establezan o contrario.
2. No ámbito de cada servizo de saúde estableceranse as disposicións oportunas para posibilitar a renuncia ao complemento específico por parte do persoal licenciado sanitario. Para estes efectos, os servizos de saúde regularán os supostos, requisitos, efectos e procedementos para a dita solicitude.
3. A percepción de pensión de xubilación por un réxime público de Seguridade Social será compatíbel coa situación do persoal emérito a que se refire a disposición adicional cuarta. As retribucións do persoal emérito, sumadas á súa pensión de xubilación, non poderán superar as retribucións que o interesado percibía antes da súa xubilación, consideradas, todas elas, en cómputo anual.

4. A percepción de pensión de xubilación parcial será compatíbel coas retribucións derivadas dunha actividade a tempo parcial.

CAPÍTULO XIV

Representación, participación e negociación colectiva

Artigo 78. Criterios xerais.

Resultarán de aplicación ao persoal estatutario, en materia de representación, participación e negociación colectiva para a determinación das súas condicións de traballo, as normas xerais contidas na Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e de participación do persoal ao servizo das Administracións públicas, e disposicións de desenvolvemento, coas peculiaridades que se establecen nesta lei.

Artigo 79. Mesas sectoriais de negociación.

1. A negociación colectiva das condicións de traballo do persoal estatutario dos servizos de saúde efectuarase mediante a capacidade representativa recoñecida ás organizacións sindicais na Constitución e na Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical.

2. No ámbito de cada servizo de saúde constituirase unha mesa sectorial de negociación, na que estarán presentes os representantes da correspondente Administración pública ou servizo de saúde e as organizacións sindicais máis representativas no nivel estatal e da comunidade autónoma, así como as que obtivesen o 10 por cento ou máis das representantes na eleccións para delegados e xuntas de persoal no servizo de saúde.

Artigo 80. Pactos e acordos.

1. No seo das mesas de negociación, os representantes da Administración ou servizo de saúde e os representantes das organizacións sindicais poderán concertar pactos e acordos.

Os pactos, que serán de aplicación directa ao persoal afectado, versarán sobre materias que correspondan ao ámbito competencial do órgano que os subscriba.

Os acordos referiranse a materias a competencia das cales corresponda ao órgano de goberno da correspondente Administración pública e, para a súa eficacia, precisarán a previa, expresa e formal aprobación do citado órgano de goberno.

2. Deberán ser obxecto de negociación, nos termos previstos no capítulo III da Lei 9/1987, do 12 de xuño, as seguintes materias:

- a) A determinación e aplicación das retribucións do persoal estatutario.
- b) Os plans e fondos de formación.
- c) Os planos de acción social.
- d) As materias relativas ao selección de persoal estatutario e á provisión de prazas, incluíndo a oferta global de emprego do servizo de saúde.
- e) A regulación da xornada laboral, tempo de traballo e réxime de descansos.
- f) O réxime de permisos e licenzas.
- g) Os plans de ordenación de recursos humanos.
- h) Os sistemas de carreira profesional.
- i) As materias relativas á prevención de riscos laborais.
- j) As propostas sobre a aplicación dos dereitos sindicais e de participación.
- k) En xeral, cantas materias afecten ás condicións de traballo e ao ámbito de relacións do persoal estatutario e as súas organizacións sindicais coa Administración pública ou o servizo de saúde.

3. A negociación colectiva estará presidida polos principios de boa fe e de vontade negociadora, debendo facilitarse as partes a información que resulte necesaria para a eficacia da negociación.

4. Quedan excluídas da obrigatoriedade de negociación as decisións da Administración pública ou do servizo de saúde que afecten ás súas potestades de organización, ao exercicio de dereitos polos cidadáns e ao procedemento de formación dos actos e disposicións administrativas.

Cando as decisións da Administración ou servizo de saúde que afecten ás súas potestades de organización poidan ter repercusión sobre as condicións de traballo do persoal estatutario, procederá a consulta ás organizacións sindicais presentes na correspondente mesa sectorial de negociación.

5. Corresponderalle ao Goberno, ou aos Consellos de Goberno das comunidades autónomas, nos seus respectivos ámbitos, establecer as condicións de traballo do persoal estatutario cando non se produza acordo na negociación ou non se alcance a aprobación expresa e formal a que alude o apartado 1 deste artigo.

Disposición adicional primeira. Aplicación das normas básicas desta lei na Comunidade Foral de Navarra.

As disposicións básicas desta lei aplicarán-se na Comunidade Foral de Navarra nos termos establecidos no artigo 149.1.18.a e na disposición adicional primeira da Constitución e na Lei Orgánica 13/1982, do 10 de agosto, de Reintegración e Amelloramento do Réxime Foral de Navarra.

Disposición adicional segunda. Xornada e descansos dos centros do Sistema Nacional de Saúde.

O réxime de xornada e de descansos establecido na sección 1ª do capítulo X desta lei será de aplicación ao persoal sanitario a que se refire o artigo 6, sexa cal sexa o vínculo xurídico da súa relación de emprego, dos centros e servizos sanitarios xestionados directamente polos servizos de saúde.

Así mesmo, o devandito réxime será de aplicación, ben con carácter supletorio en ausencia de regulación sobre xornada e descansos nos convenios colectivos en cada caso aplicábeis, ben directamente se a regulación desta lei resulta máis beneficiosa que as previsións dos devanditos convenios, ao persoal dos centros vinculados ou concertados co Sistema Nacional de Saúde, cando tales centros estean formalmente incorporados a unha rede sanitaria de utilización pública.

Disposición adicional terceira. Acceso a postos das Administracións públicas.

O persoal estatutario dos servizos de saúde poderá acceder a postos correspondentes a persoal funcionario dentro dos servizos das Administracións públicas, na forma e cos requisitos que se prevegan nas normas sobre función pública aplicábeis.

O persoal estatutario que desempeñe estes postos terá dereito a percibir as retribucións correspondentes a estes, na forma en que o establezan as normas da correspondente Administración pública.

Disposición adicional cuarta. Nomeamentos eméritos.

Os Servizos de saúde poderán nomear, con carácter excepcional, persoal emérito entre licenciados sanitarios xubilados cando os méritos relevantes do seu currículo profesional así o aconsellen.

O persoal emérito desempeñará actividades de consultoría, informe e docencia.

Disposición adicional quinta. Integracións de persoal.

Co fin de homoxeneizar as relacións de emprego do persoal de cada un dos centros, institucións servizos de saúde, e co fin de mellorar a eficacia na xestión, as Administracións sanitarias públicas poderán establecer procedementos para a integración directa, con carácter voluntario, na condición de persoal estatutario, na categoría e titulación equivalente, de quen preste servizo en tales centros, institucións servizos coa condición de funcionario de carreira en virtude de contrato laboral fixo.

Así mesmo, poderanse establecer procedementos para a integración directa do persoal laboral temporal e funcionario interino na condición de persoal estatutario temporal, na categoría, titulación e modalidade que corresponda.

Disposición adicional sexta. Relacións do réxime estatutario con outros réximes de persoal das Administracións públicas.

No ámbito de cada Administración pública, e a fin de conseguir unha mellor utilización dos recursos humanos existentes, poderanse establecer os supostos, efectos e condicións nos que o persoal estatutario dos

servizos de saúde poida prestar indistintamente servizos nos ámbitos de aplicación doutros estatutos de persoal do sector público.

Disposición adicional sétima. Habilitacións para o exercicio profesional.

O previsto no artigo 30.5.b) e nos demais preceptos desta lei non afectará aos dereitos de quen, sen posuír o correspondente título académico, estea legal ou regulamentariamente autorizado ou habilitado para o exercicio dunha determinada profesión, que poderá acceder aos nomeamentos correspondentes e se integrará no grupo de clasificación que a tal nomeamento corresponda.

Disposición adicional oitava. Servizos de saúde.

Sempre que nesta lei se efectúan referencias aos servizos de saúde considerárase incluído o órgano ou a entidade xestora dos servizos sanitarios da Administración Xeral do Estado, así como o órgano competente da comunidade autónoma cando o seu correspondente servizo de saúde non sexa o titular directo da xestión de determinados centros ou institucións.

Disposición adicional novena. Prazas vinculadas.

As prazas vinculadas a que se refire o artigo 105 da Lei Xeral de Sanidade proveranse polos sistemas establecidos nas normas específicas que resulten aplicábeis, sen prexuízo de que os seus titulares queden incluídos no ámbito de aplicación desta lei no relativo á súa prestación de servizos nos centros sanitarios.

Disposición adicional décima. Aplicación desta lei nos servizos administrativos.

Os servizos de saúde poderán establecer a aplicación do réxime estatutario previsto nesta lei ás estruturas administrativas e de xestión do servizo de saúde respectivo.

Disposición adicional undécima. Instituto Social da Mariña.

As disposicións desta lei serán aplicábeis ao persoal estatutario do Instituto Social da Mariña.

Disposición adicional duodécima. Convenios de colaboración en materia de mobilidade.

As Administracións sanitarias poderán formalizar convenios de colaboración para posibilitar que o persoal funcionario de carreira e estatutario fixo dos servizos de saúde poida acceder, indistintamente, aos procedementos de mobilidade voluntaria establecidos para ambos os tipos de persoal.

Disposición adicional décimo terceira. Rede sanitaria militar.

1. O persoal militar que preste os seus servizos nos centros, establecementos e servizos sanitarios integrados na Rede sanitaria militar rexeráse pola súa normativa específica, sen que lle sexan de aplicación as disposicións desta lei.

2. O Ministerio de Defensa poderá acordar co Ministerio de Sanidade e Consumo os requisitos e procedementos para posibilitar a utilización recíproca da información contida nos rexistros de persoal correspondentes aos centros e servizos sanitarios do Sistema Nacional de Saúde e da Rede sanitaria militar.

Disposición adicional décimo cuarta. Seguridade Social do persoal estatutario con nomeamento a tempo parcial.

Ao persoal estatutario con nomeamento a tempo parcial a que se refire o artigo 60 desta lei resultaralle de aplicación a disposición adicional sétima do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, e as disposicións ditadas no seu desenvolvemento.

Disposición transitoria primeira. Aplicación paulatina da xornada de traballo ao persoal en formación mediante residencia.

A limitación do tempo de traballo establecida no artigo 48.2 desta lei aplicarase ao persoal sanitario en formación como especialistas mediante residencia, tanto dos centros públicos como dos privados acreditados para a docencia, de acordo coas seguintes normas:

- a) 58 horas semanais de promedio en cómputo anual, entre o 1 de agosto de 2004 e o 31 de xullo de 2007.
- b) 56 horas semanais de promedio en cómputo semestral, entre o 1 de agosto de 2007 e o 31 de xullo de 2008.
- c) A partir do 1 de agosto de 2008 será aplicábel a este persoal a limitación xeral de 48 horas semanais.

Disposición transitoria segunda. Equiparación aos grupos de clasificación dos funcionarios públicos.

En tanto se manteña a clasificación xeral dos funcionarios públicos e os criterios de equivalencia das titulacións establecidos no artigo 25 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública, o persoal estatutario, para efectos retributivos e funcionais, terá a seguinte equiparación:

- a) O persoal a que se refire o artigo 6.2.a). 1º e 2º, ao grupo A.
- b) O persoal a que se refire o artigo 6.2.a). 3º e 4º, ao grupo B.
- c) O persoal a que se refire o artigo 6.2.b). 1º, ao grupo C.
- d) O persoal a que se refire o artigo 6.2.b). 2º, ao grupo D.
- e) O persoal a que se refire o artigo 7.2.a). 1º, a). 2º, b). 1º, b). 2º e c), aos grupos A, B, C, D e E, respectivamente.

Disposición transitoria terceira. Persoal de cupo e zona.

Na forma, prazo e condicións que en cada servizo de saúde, se é o caso, se determine, o persoal que percibe haberes polo sistema de cupo e zona poderase integrar no sistema de prestación de servizos, de dedicación e de retribucións que se establece nesta lei.

Disposición transitoria cuarta. Adaptación ao novo sistema de situacións.

O persoal estatutario fixo que á entrada en vigor desta lei non estea en situación de servizo activo, poderá permanecer na mesma situación en que está cos efectos, dereitos e deberes que dela se deriven e en tanto permanezan as causas que, no seu momento, motivaron a súa concesión.

O reingreso ao servizo activo producirase, en todo caso, de acordo coas normas reguladoras deste no momento no que o reingreso se produza.

Disposición transitoria quinta. Convocatorias en tramitación.

Os procedementos de selección de persoal estatutario e de provisión de prazas amparados na Lei 16/2001, do 21 de novembro, pola que se establece un proceso extraordinario de consolidación e provisión de prazas de persoal estatutario, e nas normas equivalentes das comunidades autónomas, tramitaranse de conformidade co establecido nas devanditas normas.

Disposición transitoria sexta. Aplicación paulatina desta lei.

1. Malia o previsto nas disposicións derogatoria única e final terceira, as previsións desta lei que a continuación se indican producirán efectos na forma que se sinala:

- a) As previsións dos artigos 40 e 43 desta lei entrarán en vigor, en cada servizo de saúde, cando así se estableza nas normas a que se refire o seu artigo 3. En tanto se produce tal entrada en vigor manteranse vixentes, en cada servizo de saúde e sen carácter básico, as normas previstas na disposición derogatoria única.1.b), ou as equivalentes de cada comunidade autónoma.

b) Manteranse vixentes, en tanto se procede á súa regulación en cada servizo de saúde, as disposicións relativas a categorías profesionais do persoal estatutario e ás funcións destas contidas nas normas previstas na disposición derogatoria única.1.e), f) e g).

c) Manterase vixente, con rango regulamentario e sen carácter básico, e en tanto se proceda á súa modificación en cada servizo de saúde, a norma citada na disposición derogatoria única.1.d).

d) As prestacións de carácter social previstas nas disposicións a que se refiren os parágrafos e), f) e g) da disposición derogatoria única.1, manteranse exclusivamente respecto a quen posúa dereitos subxectivos xa adquiridos a tales prestacións no momento de entrada en vigor desta lei.

2. O límite máximo de 150 horas anuais que se fixa no segundo parágrafo do artigo 49.1 desta lei, aplicarase de forma progresiva durante os 10 anos seguintes á súa entrada en vigor, na forma que determine o Goberno mediante real decreto, adoptado previo informe da Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde. No dito informe, que deberá ser elaborado no prazo de 18 meses desde a entrada en vigor desta norma, analizaranse detalladamente as implicacións que na organización funcional dos centros sanitarios, no financiamento dos servizos de saúde e nas necesidades de especialistas, terá a posta en marcha da indicada limitación, así como as posíbeis excepcións a esta derivadas do feito insular e as medidas que resulte conveniente adoptar en función de todo iso. Igualmente, en tal informe analizaranse as repercusións económicas dunha progresiva adaptación da xornada de traballo dos centros e servizos sanitarios á vixente con carácter xeral no resto dos servizos públicos.

Para a elaboración do informe a que se refire o parágrafo anterior, a Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde solicitará as opinións de expertos das Administracións sanitarias, dos servizos de saúde e das organizacións sindicais.

Disposición transitoria sétima. Réxime transitorio de xubilación.

O persoal estatutario fixo, que á entrada en vigor desta lei cumprise 60 anos de idade, poderá, voluntariamente, prolongar a súa idade de xubilación até alcanzar os 35 anos de cotización á Seguridade Social, co límite dun máximo de cinco anos sobre a idade fixada no artigo 26.2 desta lei e sempre que quede acreditado que reúne a capacidade funcional necesaria para exercer a profesión ou desenvolver as funcións correspondentes ao nomeamento.

Disposición derogatoria única. Derogación de normas.

1. Quedan derogadas, ou consideraranse, se é o caso, inaplicábeis ao persoal estatutario dos servizos de saúde, cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan ao disposto nesta lei e, especialmente, as seguintes:

a) O apartado 1 do artigo 84 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade.

b) O Real Decreto Lei 3/1987, do 11 de setembro, sobre retribucións do persoal estatutario do Instituto Nacional da Saúde, e as disposicións e acordos que o complementan e desenvolven.

c) A Lei 30/1999, do 5 de outubro, de selección e provisión de prazas de persoal estatutario dos servizos de saúde.

d) O Real Decreto Lei 1/1999, do 8 de xaneiro, sobre selección de persoal estatutario e provisión de prazas nas institucións sanitarias da Seguridade Social.

e) O Estatuto xurídico do persoal médico da Seguridade Social aprobado por Decreto 3160/1966, do 23 de decembro, e as disposicións que o modifican, complementan e desenvolven.

f) O Estatuto de persoal sanitario non facultativo das institucións sanitarias da Seguridade Social aprobado pola Orde do 26 de abril de 1973, con excepción do seu artigo 151, así como as disposicións que o modifican, complementan e desenvolven.

g) O Estatuto de persoal non sanitario das institucións sanitarias da Seguridade Social aprobado pola Orde do 5 de xullo de 1971, e as disposicións que o modifican, complementan e desenvolven.

2. A entrada en vigor desta lei non suporá a modificación ou derogación dos pactos e acordos vixentes naqueles aspectos que non se opoñan ou contradigan o establecido nesta.

Disposición final primeira. Habilitación competencial.

1. As disposicións desta lei dítanse ao abeiro do artigo 149.1.18.a da Constitución, polo que estas constitúen bases do réxime estatutario do persoal incluído no seu ámbito de aplicación.
2. A disposición adicional segunda dítase, ademais, ao abeiro do artigo 149.1.16.a da Constitución, polo que as súas previsións constitúen bases da sanidade.
3. Excepciónse do establecido no anterior apartado 1, a disposición adicional segunda, en canto ao persoal con vínculo laboral dos centros sanitarios aos que esta se refire, e a disposición transitoria primeira, que se ditan ao abeiro do artigo 149.1.7.a da Constitución.

Disposición final segunda. Informes sobre financiamento.

O órgano colexiado interministerial previsto na disposición final segunda da Lei 16/2003, do 28 de maio, de Cohesión e Calidade do Sistema Nacional de Saúde, informará preceptivamente aqueles asuntos derivados da aplicación desta lei.

Sen prexuízo da responsabilidade financeira das comunidades autónomas conforme ao establecido na Lei 21/2001, do 27 de decembro, e de acordo co principio de lealdade institucional nos termos do artigo 2.1.e) da Lei Orgánica 8/1980, do 22 de setembro, de Financiamento das Comunidades Autónomas, o informe elaborado será presentado polo devandito órgano colexiado ao Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde. Pola súa parte, o Ministerio de Facenda trasladará este informe ao Consello de Política Fiscal e Financeira, para proceder á súa análise, no contexto do dito principio de lealdade institucional e, se é o caso, propor as medidas necesarias para garantir o equilibrio financeiro.

Disposición final terceira. Entrada en vigor.

Esta lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial do Estado (BOE).

[Publicada no BOE núm. 301, do 17 de decembro de 2003]